



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ

อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

งานกาเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด อบต.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. การกระจายใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ หัวหน้าทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดอำนาจเออ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบาย

ผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกการนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของ

หน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่ให้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หายผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย ธุรกิจ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังกำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ก. และงานการบริหารบุคคลในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้อยคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น

ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกินกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแลและการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนอง

ความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔.๘ ด้านสวัสดิการสังคม

- เบี้ยยังชีพ
- โรงเรียนผู้สูงอายุ

๔.๙ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การฟื้นฟู เยียวยาผู้ประสบภัย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสัมผ่อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความ เข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากับอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาใน เขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการ ดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดย สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดและน้ำประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๖) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมผัสได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมผัส

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์การ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอก ได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่อง ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ม่อ (ระดับบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ม่อ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักท้องถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑.ระเบียบกฎหมายใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรยังมีความคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติราชการ ๒. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ส้มผ่อเมืองน่าอยู่ การศึกษาดี สุขภาพดี เชิดชูประเพณีวัฒนธรรม ขยายนำเกษตรอินทรีย์สู่ชุมชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ มี ๔ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ การพัฒนาการคมนาคมและการขนส่ง
- ๑.๒ การพัฒนาสาธารณูปโภค
- ๑.๓ การพัฒนาผังเมืองและควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๒ การพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๒.๓ การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา
- ๒.๔ การพัฒนาสาธารณสุข
- ๒.๕ การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดยาเสพติด

- ๒.๖ การพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๗ การพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๘ การพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระบวนการประชาคมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.๙ การพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๑๐ การพัฒนาการส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๒.๑๑ การพัฒนาการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๑๒ การพัฒนาส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ การพัฒนาการอนุรักษ์คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ดินและน้ำ
- ๓.๒ การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อม
- ๓.๓ การพัฒนาการบริหารจัดการขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
- ๔.๒ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ
- ๔.๓ การพัฒนาการสร้างกระบวนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา อบต. - ส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา อบต. - ส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน	

- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ สวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานกู้ชีพกู้ภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ สวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	
---	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ มีโครงสร้างส่วนราชการจำนวน ๖ ส่วน และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ได้ประชุมพิจารณาวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เต็ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๘๔๐	๓๘,๘๒๐	๔๐,๘๐๐	๔๒,๗๘๐	ว่างเต็ม
	สํานักปลัด อบต. (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๒๐๐	๓๔,๒๐๐	๓๖,๒๐๐	๓๘,๒๐๐	๔๐,๒๐๐	๔๒,๒๐๐	ว่างเต็ม
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๑,๕๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๔,๕๐๐	(๓๗,๕๐๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๓๒๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๔๐	๒๐,๕๐๐	๒๑,๒๐๐	๒๒,๐๐๐	๒๒,๘๐๐	๒๓,๖๐๐	(๒๖,๘๐๐)
๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๑,๕๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๔,๕๐๐	(๓๗,๕๐๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๒๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๕๐๐	๑๕,๔๔๐	๑๖,๓๘๐	๑๗,๓๒๐	๑๘,๒๖๐	(๑๘,๘๐๐)
๗	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง.	๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๗๖๐	๑๓,๐๒๐	๑๓,๒๘๐	๑๓,๕๔๐	(๑๖,๘๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๓๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๓๖๐	๑๕,๒๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๗,๖๐๐	๑๘,๔๐๐	(๑๙,๕๐๐)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๗๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๒,๑๐๐	๑๒,๔๐๐	๑๒,๗๐๐	(๑๔,๘๐๐)
๑๐	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๐๐	๑๒,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๘๐๐	(๑๕,๕๐๐)
๑๑	ภารโรง (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๕,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๐๐	๖,๕๖๐	๖,๗๒๐	๖,๘๘๐	๗,๐๔๐	(๑๒,๘๐๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๐๐	๑๒,๔๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๘๐๐	(๑๒,๘๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๓๖,๐๐๐)
	กองคลัง (๑๔)																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๘๐๐	๓๔,๘๐๐	๓๕,๘๐๐	๓๖,๘๐๐	๓๗,๘๐๐	๓๘,๘๐๐	(๔๔,๑๐๐)
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๘๐๐	๓๔,๘๐๐	๓๕,๘๐๐	๓๖,๘๐๐	๓๗,๘๐๐	๓๘,๘๐๐	(๔๔,๑๐๐)
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๕๐๐	๑๕,๔๔๐	๑๖,๓๘๐	๑๗,๓๒๐	๑๘,๒๖๐	(๑๘,๘๐๐)
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๕๐๐	๑๕,๔๔๐	๑๖,๓๘๐	๑๗,๓๒๐	๑๘,๒๖๐	(๑๘,๘๐๐)
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๘๐๐	๑๙,๗๒๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๔๘๐	(๒๓,๘๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๖,๑๔๖	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๒๐๐	๑๕,๕๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๑๖๐	๑๖,๔๘๐	(๑๙,๖๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๖,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๕,๘๘๐	๖๑,๒๐	๖๓,๖๐	๑๕๘,๖๕๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๖๕,๐๐๐	(๑๒,๒๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนแดง																			
๕๓	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนแดง	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๕๔	ครู	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าพันทราย																			
๕๖	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าพันทราย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๕๗	ครู	-	๒	๑	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนวม																			
๕๙	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนวม	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๕๐	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																			
๕๒	ผู้ช่วยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๐๔๐	๓๐,๘๘๐	๓๒,๖๔๐	๕๕๘,๐๐๐	๖๐๗,๖๔๐	๖๓๗,๖๔๐	(๔๐,๒๐๐)
๕๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๘๘๐	๓๙๘,๒๐๐	๔๒๑,๒๐๐	๔๒๑,๒๐๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๓๒,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘๓,๖๐	๘๗,๐๔๐	๘๙,๔๘๐	๓๑๖,๑๒๐	๓๒๖,๕๒๐	๓๒๖,๕๒๐	(๓๙,๓๔๐)
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๑๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๐๘๐	๒๒๘,๙๒๐	๒๓๘,๒๐๐	(๓๗,๖๓๐)
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหาร	-	๑	๑	๑๗๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๒,๘๔๐	๑๙๐,๘๔๐	๑๙๐,๘๔๐	(๑๔,๕๔๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๘๐๐	๑๕,๐๔๐	๒๓๙,๕๖๐	๒๕๓,๘๐๐	๒๖๘,๐๔๐	(๓๘,๕๔๐)
(๕)	รวม	-	๖๗	๕๕	๑๖,๒๓๕,๕๖๔	๔๘๘,๘๐๐	๖๗	๖๗	๖๗	-	-	-	๕๕๗,๓๗๐	๖๐๘,๘๗๐	๖๒๓,๒๐๐	๑๓,๙๐๑,๑๖๔	๑๔,๕๕๓,๓๖๔	๑๔,๕๕๓,๓๖๔	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ๑๕%															๑,๙๔๕,๑๔๕	๒,๐๘๖,๕๔๕	๒,๑๘๓,๘๕๕	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คป)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลที่สิ้น															๑๕,๒๔๖,๔๘๘	๑๕,๘๔๖,๖๘๘	๑๖,๗๓๕,๒๑๙	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี												๓๐.๖๗	๓๐.๕๕	๓๐.๔๓				

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน

๔๙,๘๗๕,๐๐๐ บาท

(ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๔๙,๕๐๐,๐๐๐x๕%=๒,๓๗๕,๐๐๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน

๕๒,๓๖๘,๗๕๐ บาท

(ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๔๙,๘๗๕,๐๐๐x๕%=๒,๔๙๓,๗๕๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน

๕๔,๘๘๗,๑๘๘ บาท

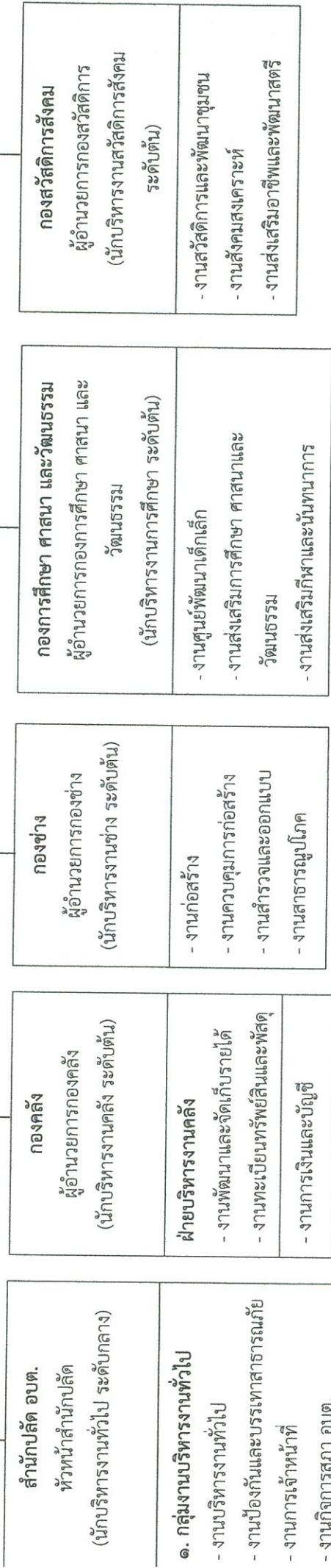
(ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (๕๒,๓๖๘,๗๕๐x๕%=๒,๖๑๘,๔๓๘)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลฝ่อ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฝ่อ
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
- งานตรวจสอบภายใน



๑. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกิจการสภา อบต.
- งานส่งเสริมการเกษตร

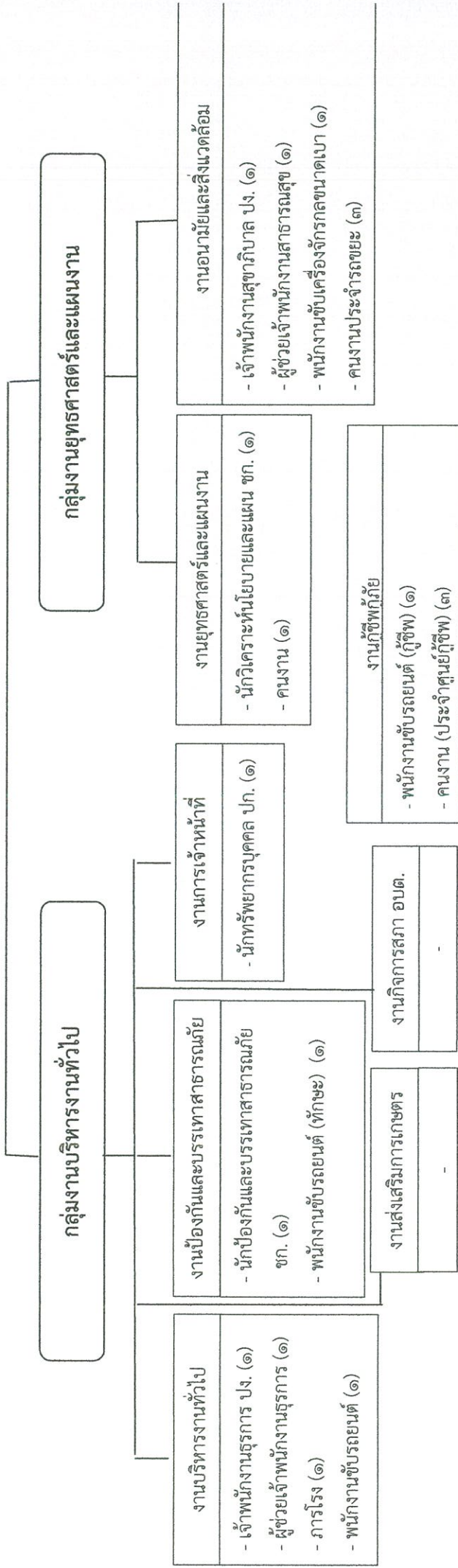
๒. กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงาน

- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานกู้ชีพ

โครงสร้างอัตรากำลังสำนักงาน อบต. (๐๑)

หัวหน้าสำนักงาน อบต.

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๑	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๕	๙	๒๐

โครงสร้างอัตรากำลังกองคลัง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายบริหารงานคลัง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
- คนงาน (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

งานการเงินและบัญชี
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนงาน (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๔	๒	๘

โครงสร้างอัตราค่าจ้างกองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานก่อสร้าง	งานควบคุมการก่อสร้าง	งานสำรวจและออกแบบ	งานสาธารณูปโภค
-	- นายช่างโยธา ปง/ชง. (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - คนงาน (๑)	-	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑) - พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๕	๑	๗

โครงสร้างอัตรากำลังกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๔) (ว่าง) - ครู (๖) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๗)	- นักวิชาการศึกษา (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)	- คนงาน (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๔	-	-	๓	๔	-	-	-	-	-	-	-	๘	๑	๑๔

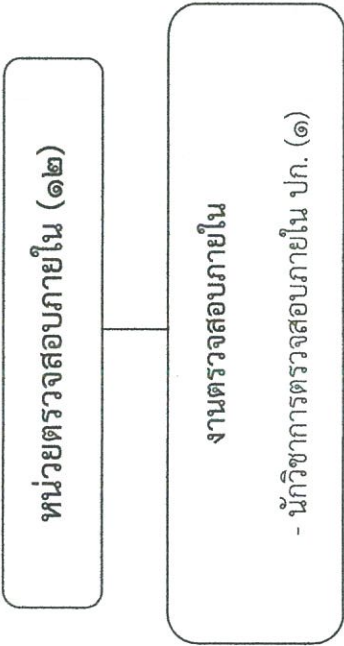
โครงสร้างอัตราค่าจ้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	งานสังคมสงเคราะห์	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- นักพัฒนาชุมชน (๑) (ว่าง) - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)		- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔

โครงสร้างอัตราค่าจ้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	(ว่าง)	-	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔,๕๐,๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๒	ส้านักปลัด อบต.	-									(๗,๐๐๐x๑๒)	
๓	(ว่าง)	-	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๓,๕๐,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	(ว่างเดิม)
๔	นางสาวสุภา โสมาศ	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔,๕๘,๘๐๐	-	-	
๕	นายณภัทร แก้วไม้	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	(๓๗,๔๐๐x๑๒)	-	-	
๖	พ.จ.อ.แก่นนคร ผลขาว	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๔๔,๕๘,๘๐๐	-	-	
๗	นายสุฤกษ์ ฤกษ์ชัย	ปวส.	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๒,๔,๘๘๐	-	-	
๘	นางสาวลัดดา พลมาตย์	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ง.	๔๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ง.	(๑๘,๗๔๐x๑๒)	-	-	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ								(๑๖,๘๔๐x๑๒)			
๑๐	นายสุระชัย กุมารสิทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๓,๕๒๐	-	-	
๑๑	นางสาวคณดา รุ่งเรือง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	(๑๘,๔๖๐x๑๒)			
๑๒	นายน้อย บุตรอำคา	ประถมศึกษา ๕ ปี	-	คณงานประจำรักษา	-	-	คณงานประจำรักษา	-	(๑๔,๙๔๐x๑๒)			
๑๓									๑๘,๙๔๒	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม / เงินค่าตอบแทน	
		การศึกษา							(๑๕,๔๖๖x๑๒)			
๑๑	นายประสพโชค บุศยธาดา	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง		๑๕๔,๐๘๐	-	-	
									(๑๒,๘๔๐x๑๒)			
๑๒	นายปัญญา ยุทธธรรม	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั้กะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)		๑๔๖,๖๔๐	-	-	
									(๑๒,๒๒๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓	นายจักรพงษ์ วิชาดี	ป.ตรี	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๔	นายภาคิน นางม	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๕	นายวัชรินทร์ อินทร์ขาว	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๖	นายภาณุวัฒน์ ทับแสง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	-	-	พนักงานขับรถ (รถกู้ชีพ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๗	นายวัชร ดีการนา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๘	นางสาวจันทรีจิรา วรสาร	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๙	นายธนนันท์ชัย แก่นจำปา	ม.๖	-	คนงาน (ประจำศูนย์กู้ชีพ)	-	-	คนงาน (ประจำศูนย์กู้ชีพ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๐	นางสาวประยง บุตรอำคา	ม.๖	-	คนงาน (ประจำศูนย์กู้ชีพ)	-	-	คนงาน (ประจำศูนย์กู้ชีพ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๒๑	นางสาวยาวาวรัตน์ วรสาร	ม.๖	-	คนงาน (ประจำศูนย์กู้ชีพ)	-	-	คนงาน (ประจำศูนย์กู้ชีพ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมฯ / เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
๒๒	นางรจนา เชื้อเพชร	ป.โท	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๓	นางวิรัตดา ศรีโชค	ป.โท	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	(๔๔,๑๘๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๔	นางสาวกัญจน์นัญ บุณธรรมา	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๕๓๐,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	-	
๒๕	นางอรุณรัตน์ ภาชนะพูล	ป.ตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๒๒๕,๐๐๐	-	-	
๒๖	(ว่าง)	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ง.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ง.	(๑๘,๗๕๐x๑๒)			ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๗	นางกัลยารัตน์ วงศ์น้อย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๓๖,๑๙๖	-	-	
๑๘	นางนิภาพร ปัญญาดิษฐกุล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(๑๙,๖๘๓x๑๒)			
๑๙	นายเดณสยมชัย ตันนา จำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๑๓,๑๙๒	-	-	
๓๐	นายสมศักดิ์ ชัยศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(๑๗,๗๖๖x๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๑	นางนันทัง ทับแสง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๓๒	นางอนุธิดา ชูรัตน์	อนุปริญญา	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
	กองช่าง										๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๓	นายพิเชษฐ์ ใจมั่น	ป.โท	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	-	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๔	(ว่าง)		๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง)		๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง)		-	-	๔๖๒,๔๘๐	๕๒,๐๐๐	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	(๓๘,๕๔๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๕	นายวันชัย ดอกบัว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	๒๘๗,๙๐๐	-	-	ขอเชิญผู้สอบแข่งขันได้
๖	นายอรรถเดช เวชกามา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๗	นายอนุชา อุไรวงศ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	๒๒๗,๒๘๐	-	-	
๘	นายพิษณุ ดอกบัว	ประสภามณี ๕ ปี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	(๑๘,๙๔๐x๑๒)	-	-	
๙	นางสาวพรวิทย์ ทับแสง	ปวส.	-	พนักงานผลิตประปา	-	-	พนักงานผลิตประปา	-	-	-	๒๑๖,๑๔๒	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	(๑๘,๐๑๖x๑๒)	-	-	
	นายภักวิวัฒน์ บุตรอำคา	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										(๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	
	(ว่าง)	-	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
				ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	-	-	(๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
									-	-	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๔๒	(ว่าง)	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก	๔๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	(ค่ากลางเงินเดือน) ๓๕,๓๒๐	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	ขอจ้างผู้สอบแข่งขันได้
๔๓	(ว่าง)	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านส้มผ่อ	-	(ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๔๔	(ว่าง)	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนแดง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนแดง	-	๐	-	-	
๔๕	(ว่าง)	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าหินทราย	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าหินทราย	-	๐	-	-	
๔๖	(ว่าง)	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนา	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนา	-	๐	-	-	
๔๗	นางสาวเกษดาพร หับแสง	๔๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๐	ครู	-	๔๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๐	ครู	-	๐	-	-	กรมฯ อุดหนุน
๔๘	นางศิริธร บุตรอำคา	๔๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๑	ครู	-	๔๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๑	ครู	-	๐	-	-	
๔๙	นางริสญา อุ่นคำ	๔๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๒	ครู	-	๔๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๒	ครู	-	๐	-	-	
๕๐	นางบังเดช พิมพ์ภาค	๔๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๓	ครู	-	๔๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๓	ครู	-	๐	-	-	
๕๑	(ว่าง)	๔๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๔	ครู	-	๔๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๔	ครู	-	๐	-	-	
๕๒	นางวิภาพร วงษางาม	๔๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๕	ครู	-	๔๕-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๕	ครู	-	๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๓	นายอินทิ จาแสน	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๓๓,๖๔๐	-	-	
๕๔	นางสาวพัชรินทร์ ธรรมฤทธิ์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(๑๙,๔๗๐x๑๒)	-	-	
๕๕	นางจริราพร หอมบุญมา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๕๖	นางสาวกรศิริ เทพช่วย	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	-	-	รวม ๓๐๐๐
๕๗	นางสาวจันทรีจิรา ธรรมฤทธิ์	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	-	-	
๕๘	นางสาวจันทรีจิรา พัทธกิจ	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	-	-	
๕๙	นางสาวณัฐริดา มงคลทอง	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	-	-	
๖๐	นางสาวชมพู วรสาร	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๔๖,๖๔๐	-	-	
									(๑๒,๒๒๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๑	นายน้ำชัย ขมภูเทพ	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
	กองสวัสดิการสังคม											
๖๒	นางนกรดา เทียงธรรม	ป.โท	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)		(๔๐,๒๖๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๖๓	(ว่าง)	-	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชด	๔๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๔	นางสาวลลภักษ์ จันทรัมย์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๒,๖๘๐	-	-	
									(๑๙,๓๙๐x๑๒)			
๖๕	นายวิจิตร ธรรมฤทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๑๑,๕๖๐	-	-	
									(๑๗,๖๓๐x๑๒)			
๖๖	นางสาวปราณี จากผา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๙,๒๘๐	-	-	
									(๑๔,๙๔๐x๑๒)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน											

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การสอบอีตราเก่าดั้งเดิม			การสอบอีตราเก่าดั้งเดิมใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๖๗	นางสาวสุพี ปาปะป้า	ป.ตรี	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๔๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๒๕,๐๐๐	-	-	
									(๑๘,๗๕๐x๑๒)			

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับ ระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการ พัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้า มาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้า มามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะ ของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐ ด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้ง ใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตาม

ความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

คำอธิบาย : องค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ ภาระกิจกรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนเองอย่างถูกต้อง ครบถ้วนลไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เติบโตขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ที่ ยส ๐๐๒๓.๑๒/ว ๙๔๖

ที่ว่าการอำเภอไทยเจริญ

ถนนคำเตย-นาคำ ยส ๓๕๑๒๐

๙ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๐๑๘

ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอไทยเจริญได้รับแจ้งจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต. จังหวัดยโสธร) ว่า ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕๗ แห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยให้กำหนดตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเท่านั้น และให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ฉบับสมบูรณ์ ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๙ โดยให้แนบมติ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ท้ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับสมบูรณ์ด้วย

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตรากำลังเดือนของตำแหน่งที่มีกำหนดในแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานบริหารให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามวิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่นที่ร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหา ของ ก.อบต. เท่านั้น

๔. สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขัน ยังไม่อาจดำเนินการสรรหาเองได้ ให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีของ กสอ. เท่านั้น

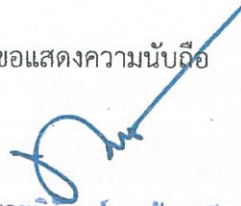
๕. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินร้อยละ ๓๐ ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง เพื่อป้องกันและไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ ๔๐) ให้ควบคุม หรือปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยให้ถือปฏิบัติ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

/๖. ให้องค์การบริหาร....

๖. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้แล้ว แต่มิได้มีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการนั้น ในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ให้เสนอขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งดังกล่าว หรือขอยุบเลิกส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้ตัดโอนภารกิจและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการนั้นไปไว้ที่สำนักปลัด หรือส่วนราชการอื่นแทน โดยกำหนดเป็นงานหรือกลุ่มงานรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายนิรันดร์ ละม้ายศรี)

นายอำเภอไทยเจริญ

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐๔๕-๗๑๘-๙๑๘



ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๔๐๑๘

ศาลากลางจังหวัดยโสธร
ถนนแจ้งสนิท ยส. ๓๕๐๐๐

ที่ว่าการอำเภอไทยเจริญ
รับที่ ๓426
วันที่ ๐๒ กย ๒๕๖๕
เวลา.....น

๗๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอเลิงนกทา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕๗ แห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยให้กำหนดตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเท่านั้น และให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ฉบับสมบูรณ์ ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕ โดยให้แนบมติ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ท้ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับสมบูรณ์ด้วย

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตรากำลังเดือนของตำแหน่งที่มีกำหนดในแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานบริหารให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามวิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ที่ร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น

๔. สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขัน ยังไม่อาจดำเนินการสรรหาเองได้ ให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีของ กสอ. เท่านั้น

/๕.ให้...

๕. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๓๐ ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง เพื่อป้องกันและไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด (ร้อยละ ๔๐) ให้ควบคุมหรือปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

๖. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้แล้ว แต่มิได้มีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการนั้น ในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ให้เสนอขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งดังกล่าว หรือขอยุบเลิกส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้ตัดโอนภารกิจและบุคลากรในสังกัดส่วนราชการนั้นไปไว้ที่สำนักปลัด หรือส่วนราชการอื่นแทน โดยกำหนดเป็นงานหรือกลุ่มงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เรียน นายอำเภอไทยเจริญ

- ก.อบต. จ.ยโสธร แจ้งมติเห็นชอบ

ให้ออบต. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี
2570-2572 ของอบต. มาเพื่อดำเนินการ

- เห็นควร แจ้งอบต. ทุกแห่ง

- เพื่อโปรดพิจารณา



นางสาวสุติมา เพ็งพลา

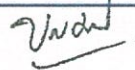
เจ้าหน้าที่
๒/๑/๒๕



(นางสาวพัญญ์ อวยโหมท)

ท้องถิ่นอำเภอไทยเจริญ

- ๒ ก.ย. ๒๕๖๙

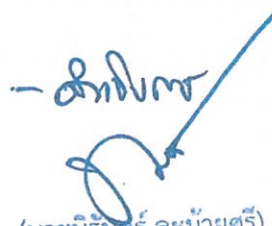


(นายชรรค์ไชย ทันธิมา)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร

ประธาน ก.อบต. จังหวัดยโสธร



(นายรินทร์ ละม้ายศรี)

นายอำเภอไทยเจริญ



(นางสาวนภัทรรณีย์ นัคระวัฒนะ)

ปลัดอำเภอ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑, ๒๒

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”

อำเภอ	ตำแหน่งที่เสนอขอจัดทำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)		ตำแหน่งที่ ก. อบต. จึงจัดโดยโครงสร้าง เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)		หมายเหตุ
	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ปีที่กำหนด	
๑ ไทเจริญ	พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ปีที่กำหนด	
	นาค้า	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง		
	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเอื้องนางช้างแดง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู	๑ - ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น นักพัฒนาชุมชน (ขพ.) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ขก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑ ไม่ว่าง ไม่ว่าง ว่าง ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ขก.)	ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ขก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ขก.) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ขก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ขง.)	ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ การโรง	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	คณงานประจำรถขยะ	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานขับรถยนต์	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
๔ ไทเจริญ	พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ปีที่กำหนด	
	นาค้า	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง		
	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาเอื้องนางช้างแดง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู	๑ - ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น นักพัฒนาชุมชน (ขพ.) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ขก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑ ไม่ว่าง ไม่ว่าง ว่าง ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ขก.)	ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ขก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ขก.) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ขก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ขง.)	ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง ไม่ว่าง	๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ การโรง	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	คณงานประจำรถขยะ	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	
	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานขับรถยนต์	๑	๒๕๗๐-๒๕๗๒	

๒๕๗๐-๒๕๗๒

ที่	อำนาจ	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)		ตำแหน่งที่ ก.อบจ.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)		หมายเหตุ	
		ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง
๔	ไทยเจริญ	สัณห์	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านส้มผ่อ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- ไม่ว่าง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านส้มผ่อ ครู	- ไม่ว่าง	๒๕๖๐-๒๕๖๒ ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ๒๕๖๐-๒๕๖๒
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๒๕๖๐-๒๕๖๒
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๒๕๖๐-๒๕๖๒
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังม		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังม		
		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- ไม่ว่าง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- ไม่ว่าง	๒๕๖๐-๒๕๖๒ ๒๕๖๐-๒๕๖๒
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๒๕๖๐-๒๕๖๒
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๒๕๖๐-๒๕๖๒
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าพันทราย		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าพันทราย		
		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- ไม่ว่าง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- ไม่ว่าง	๒๕๖๐-๒๕๖๒ ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ๒๕๖๐-๒๕๖๒
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๒๕๖๐-๒๕๖๒
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนแดง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนแดง		
		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- ไม่ว่าง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- ไม่ว่าง	๒๕๖๐-๒๕๖๒ ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ๒๕๖๐-๒๕๖๒
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๒๕๖๐-๒๕๖๒
		ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๒๕๖๐-๒๕๖๒
			กองสวัสดิการสังคม		กองสวัสดิการสังคม		
		ผู้บริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น	ผู้บริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น	ไม่ว่าง	ผู้บริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น	ไม่ว่าง	๒๕๖๐-๒๕๖๒
		นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ว่าง	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	ว่าง	๒๕๖๐-๒๕๖๒
		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๒๕๖๐-๒๕๖๒
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๒๕๖๐-๒๕๖๒
		ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๕๖๐-๒๕๖๒

22

อำเภอ	ตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)		ตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)		หมายเหตุ
	ประเภท พนักงานจ้าง	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	ตำแหน่งเดิม/กำหนดใหม่ จำนวนพนักงานจ้าง	
ไทยเจริญ	สมัคร	หน่วยตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	ว่าง	ว่าง	๒๕๖๐-๒๕๖๒
		นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)			

ก.อบต.จังหวัดยโสธร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙


 (นายบรรลือ อุ่นมุดย)
 ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดยโสธร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสั้มผ่อ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไข
เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา
ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของ
องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วน
ตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสั้มผ่อจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และองค์การบริหารส่วนตำบลสั้มผ่อมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย
มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๙
จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสั้มผ่อ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสั้มผ่อ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

วิจิตร บุตรอำคา

(นายวิจิตร บุตรอำคา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั้มผ่อ

