



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

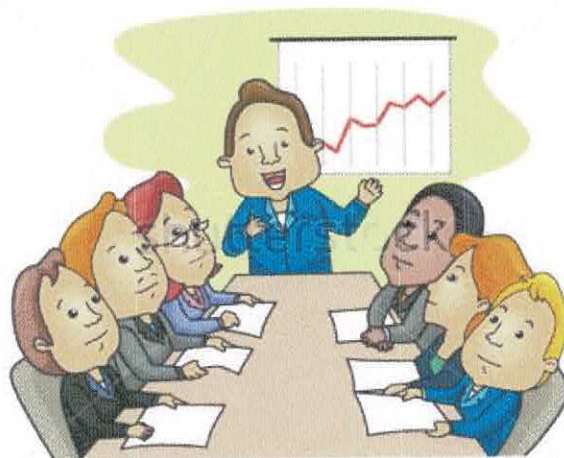


www.shutterstock.com 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
อำเภอเชียงใน จังหวัดอุบลราชธานี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑



www.shutterstock.com - 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
อำเภอเมืองใน จังหวัดอุบลราชธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เรื่องการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการตามหลักเกณฑ์กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (ฉบับปรับปรุง ฉบับที่ ๑) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายอนุวัฒน์ กูพวก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายใน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ พ.ศ.๒๕๖๓ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแบ่งอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ พ.ศ.๒๕๖๓

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

ข้อ ๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีส่วนราชการและมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

/ (๑) สำนักปลัด....

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษา ความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการ ปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติ ราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ
- งานสิ่งแวดล้อม
- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- งานกิจการพาณิชย์
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานงบประมาณ
- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)
- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ

/งานจัดทำ...

- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน

การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน

- งานบรรจุและแต่งตั้ง
- งานการจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานการคัดเลือกและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้

ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

- งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู
- งานการลาทุกประเภท
- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท
- งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
- งานแผนพัฒนาบุคลากร
- งานฝึกอบรม
- งานรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ
- งานการให้พ้นจากราชการ
- งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานวิชาการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานส่งเสริมพัฒนาและการจัดการที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพการเกษตร
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานกฎหมาย
- งานนิติกรรมและสัญญา
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์
- งานวินัย
- งานคดี

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๗ งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒) กองคลัง (๐๔) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บ

ภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจัดจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน
- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท
- งานควบคุมการเบิกจ่าย
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานจัดซื้อ จัดจ้าง
- งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง
- งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์
- งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน
- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานรับชำระเงิน นำส่งเงินเก็บภาษีรายได้
- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต
- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานประเมินภาษี
- งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง (๐๕) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ

งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ วัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย
- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง

- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานเกี่ยวกับการประปา
- งานเกี่ยวกับกรช่างสุขาภิบาล
- งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล
- งานสถานีสูบน้ำ
- งานซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
- งานเบิกจ่ายวัสดุและควบคุมการเบิกจ่าย
- งานออกแบบและบริการข้อมูล
- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมแซมประจำปี
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ
- งานประมาณราคา
- งานจัดทำราคากลาง
- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ
- งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ
- งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานการเครื่องจักรกล
- งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ
- งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ
- งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง
- งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งาน ฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานพัฒนาการศึกษา
- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- งานโรงเรียน
- งานกิจการนักเรียน
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานบริหารงานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานขยายโอกาสทางการศึกษา
- งานการศึกษานอกโรงเรียน
- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
- งานห้องสมุด
- งานพิพิธภัณฑ์
- งานเครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานการศาสนา บำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- งานการกีฬาและนันทนาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับกีฬาและนันทนาการ
- งานเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการจัดสันนาการ
- ให้บริการสันนาการชุมชน
- การจัดและดำเนินงานศูนย์เยาวชน การจัดและดำเนินงานศูนย์เยาวชน
- รับผิดชอบการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมด้านกีฬา และนันทนาการแก่เด็กเยาวชนและประชาชน
- งานส่งเสริม กีฬาเพื่อการแข่งขัน และการออกกำลังกาย งานกีฬามวลชน
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔

ลงชื่อ



(นายอนุวัฒน์ ภูพวง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ที่ ๒๗/ ๒๕๖๔

เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้ให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในการนี้จึงจัดพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงชื่อ

(นายอนุวัฒน์ ภูพวก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

บัญชีแนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ที่ ๔๗/๒๕๖๔ เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	-ว่าง-		๗๖-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๗๖-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๕๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๒๖,๐๕๐
๒.	นางวานิชย์ สายทอง	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๗๖-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๗๖-๓๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๕๓๕,๗๒๐	-	-	๕๓๕,๗๒๐
๓.	นายคริสโตเฟอร์ สารวรรณ	ร.ม. (การบริหารการพัฒนาท้องถิ่น)	๗๖-๓๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๗๖-๓๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๓๗,๕๒๐	-	-	๓๓๗,๕๒๐
๔.	นางสาวพัชราพรหม หมื่นสุ (บริหารจัดการองค์การภาครัฐ)	ร.ม.	๗๖-๓๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๗๖-๓๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕.	-ว่าง-		๗๖-๓๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๗๖-๓๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖.	นายวุฒิศักดิ์ บั้วจุม (สหวิทยาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	ร.ม.	๗๖-๓๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๗๖-๓๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๕๙,๓๒๐	-	-	๓๕๙,๓๒๐
๗.	นางสาวอนงนุ สภากาล (บริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ปวส.	๗๖-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๖-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๙๘,๘๕๐	-	-	๑๙๘,๘๕๐
๘.	นายอนก สมเพาะ	ปวช. (เกษตรกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๐๕๐	-	-	๑๕๕,๐๕๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๒๐๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่าง	
๒.	นางแอนนา เสาวเรียง	ร.บ.บ.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๐๓,๒๕๐	-	-	๒๐๓,๒๕๐	
๓.	นางสาวสุพรรณษา สุวรรักษ์	ป.ตรี บัญชีบัณฑิต	๗๖-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๕๕,๔๕๐	-	-	๒๕๕,๔๕๐	
๔.	นางกรรณิกา เดชขุนทด	ศษ.บ. (บัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐	
๕.	นางสาวบุษมาท แสนโสภณ	ป.ตรี (บัญชี)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑๖๒,๗๒๐	-	-	๑๖๒,๗๒๐	
๖.	นางสาวอรพรรณ ปักปิ่น	ป.ตรี (บัญชี)	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	๑๒๗,๒๐๐	-	-	๑๒๗,๒๐๐	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒.	นายสมศร ศรีสุวรรณ	ปวส. ก่อสร้าง	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๐๓,๕๒๐	-	-	๒๐๓,๕๒๐
๓.	นายกัมพล หัตถะรวาย	ปวช. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๒,๒๘๐	-	-	๑๒๒,๒๘๐
๔.	นายโกศล ชมภูพันธ์	ม.ต้น	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	๑๕๐,๔๘๐	-	-	๑๕๐,๔๘๐
๕.	นายสุรชัย สิงห์สลาย	ม.ต้น	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	-	๑๕๐,๒๔๐	-	-	๑๕๐,๒๔๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายชัยวัฒน์ บุญอึ้ง	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๑,๓๒๐
๒.	นายฉัตรชัย ทองคำ	ร.ม.	๗๖-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	-	๗๖-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๓.	นางสาววิศิธา รองทอง (การศึกษาปฐมวัย)	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	-	-	-	-	อุดหนุน
๔.	นางฉันทน์นันทน์ ภูพวง (การศึกษาปฐมวัย)	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	ชำนาญการ	-	-	-	อุดหนุน
๕.	นางอัครภรณ์ สลักคำ (คหกรรม)	ป.ตรี (คหกรรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๕๐๐	-	-	๑๑๒,๕๐๐
๖.	นางสาวมยุรา สายเสนา (การศึกษาปฐมวัย)	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๕๐๐	-	-	๑๑๒,๕๐๐
									(๗,๐๘๐)			(๗,๐๘๐)

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินตอบแทน	
๑.	-ว่าง-		-	-	-	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ แล้วนั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายอนุวัฒน์ ภูพวก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในคราวประชุม
ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ
(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ แล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๒๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงประกาศกำหนด
ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	-ว่าง- ร้องขอ กสด.
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ผู้บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	
	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล				
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๖	นักพัฒนาชุมชน	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑	
	กองคลัง				
๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	-ว่าง- ร้องขอ กสส.
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๗๖-๓-๐๔๒๓๒๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	
๑๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		-	๑	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	๑	
	กองช่าง				
๑๕	นักบริหารงานช่าง	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	
๑๖	นายช่างโยธา	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	ว่าง รับโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	๑	
๑๘	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)		-	๒	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๑๙	นักบริหารงานศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	
๒๐	นักวิชาการศึกษา	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	
๒๑	ครู	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	-	๑	
๒๒	ครู	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ชำนาญการ	๑	
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	๒	

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายอนันต์ ฤพวก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และข้อ ๒๒๖ , ข้อ ๒๒๙ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงกำหนดและจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

ข้อ ๔ ให้มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๕.๑ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๕.๒ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจกำหนดให้มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้อีกจำนวน ๑ อัตรา รวมแล้วไม่เกินจำนวน ๒ อัตรา โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้จำนวน ๑ อัตรา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๕.๓ ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๕.๔ การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ข้อ ๖ ให้มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป และ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ จะเป็นระดับใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

๖.๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ตำแหน่งสายงานการสอน ทั้งนี้ จะเป็นระดับใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ข้อ ๗ ให้มีส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประกอบด้วย

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- (๑) งานธุรการ
- (๒) งานการเจ้าหน้าที่
- (๓) งานเลือกตั้ง
- (๔) งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) งานตรวจสอบภายใน
- (๖) งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- (๑) งานนโยบายและแผนพัฒนา
- (๒) งานวิชาการ
- (๓) งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- (๔) งานงบประมาณ
- (๕) งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์

๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่

- (๑) งานการสอบ
- (๒) งานบรรจุแต่งตั้ง
- (๓) งานอัตรากำลัง
- (๔) งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
- (๕) งานพัฒนาบุคลากร

๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร

- (๑) งานส่งเสริมการเกษตร
- (๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์
- (๓) งานส่งเสริมพัฒนาและการจัดการที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพการเกษตร

๑.๕ งานกฎหมายและคดี

- (๑) งานกฎหมายและนิติกรรม
- (๒) งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- (๓) งานดำเนินการทางวินัย
- (๔) งานคดีปกครองและงานคดีอื่นๆ

๑.๖ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

- (๑) งานอำนวยการ ติดตามให้ความช่วยเหลือ
- (๒) งานป้องกันและแก้ไข

๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (๑) งานอำนวยการ
- (๒) งานป้องกัน
- (๓) งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- (๔) งานดับเพลิง และกู้ภัย

๑.๘ งานพัฒนาชุมชน

- (๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- (๒) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- (๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- (๔) งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- (๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (๒) งานรักษาความสะอาด
- (๓) งานป้องกันและควบคุมโรค
- (๔) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๒) กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- (๑) งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- (๒) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- (๓) งานเก็บรักษาเงิน
- (๔) งานการบัญชี
- (๕) งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- (๖) งานงบการเงินและงบทดลอง
- (๗) งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- (๑) งานพัสดุ
- (๒) งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- (๑) งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- (๒) งานพัฒนารายได้
- (๓) งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- (๔) งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- (๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

๓) กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน

- (๑) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- (๒) งานสำรวจ ออกแบบ การตรวจสอบ
- (๓) งานควบคุมบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ

๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร

- (๑) งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- (๒) งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ
- (๓) งานสาธารณูปโภค

- (๔) งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- (๕) งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์
- (๖) งานวิศวกรรม
- (๗) งานประเมินราคา
- (๘) งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- (๙) งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- (๑๐) งานออกแบบ

๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานแผนงานและวิชาการ งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานระบบสารสนเทศ งานวิจัยและประเมินผลการศึกษา งานการศึกษานอกระบบ แหล่งเรียนรู้เครือข่ายชุมชน งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการศึกษาตามอัธยาศัยและนอกระบบ งานพิพิธภัณฑสถานและเครือข่ายทางการศึกษา งานพัสดุ งานการเงินและบัญชี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- (๑) งานแผนงานและวิชาการ
- (๒) งานการศึกษาปฐมวัย
- (๓) งานนิเทศการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ
- (๒) งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- (๓) งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- (๔) งานกีฬาและนันทนาการ
- (๕) งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๖) งานบริหารทั่วไป

๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ

- (๑) งานส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๒) งานกีฬาและนันทนาการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายอนุวัฒน์ ภูวก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

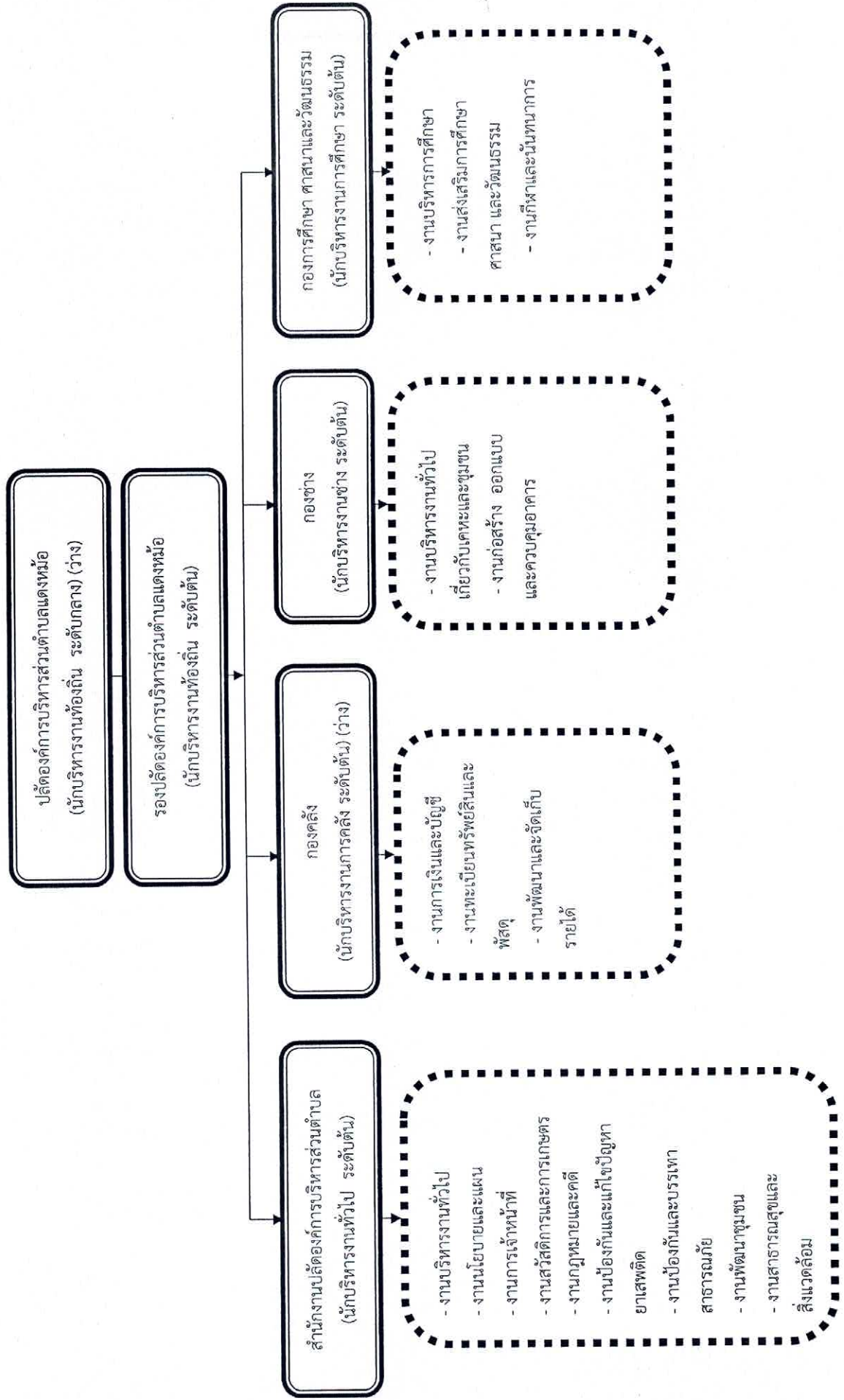
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

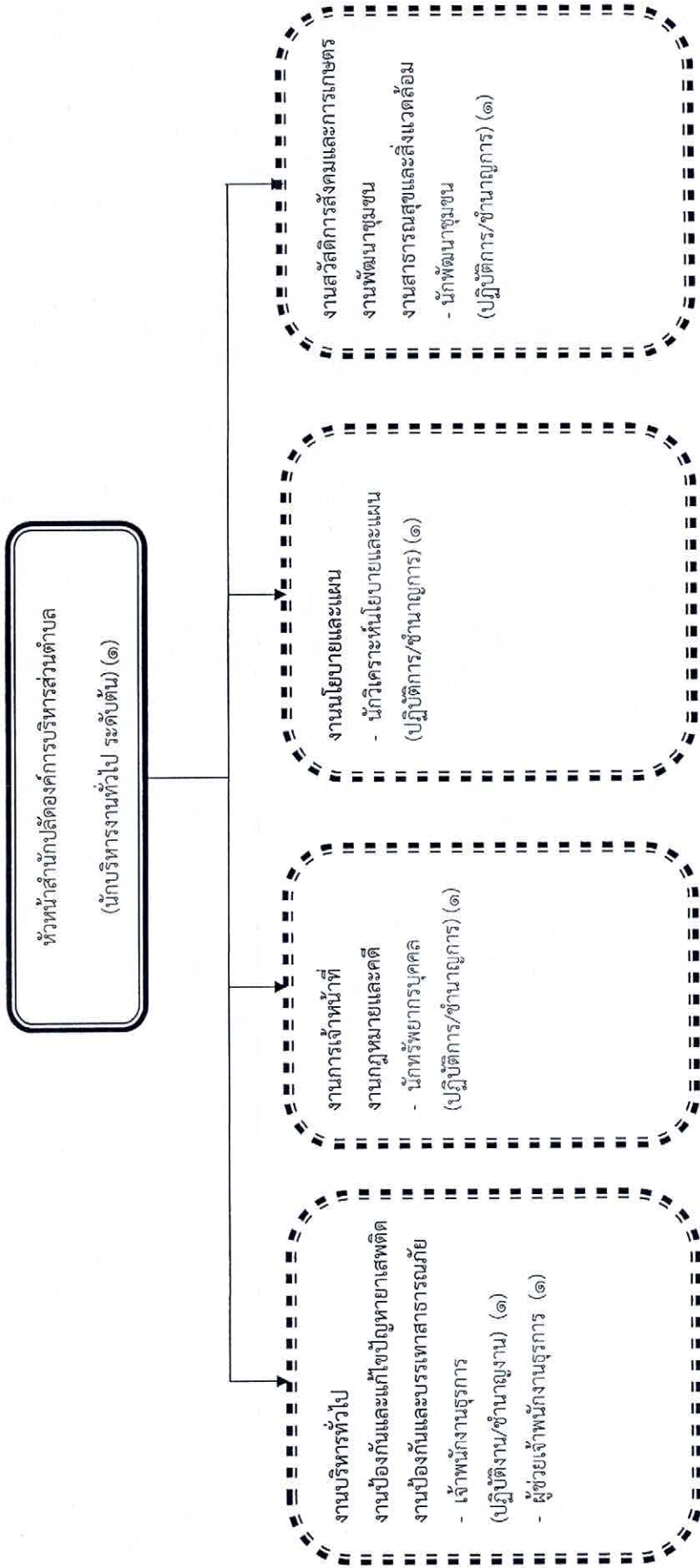
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

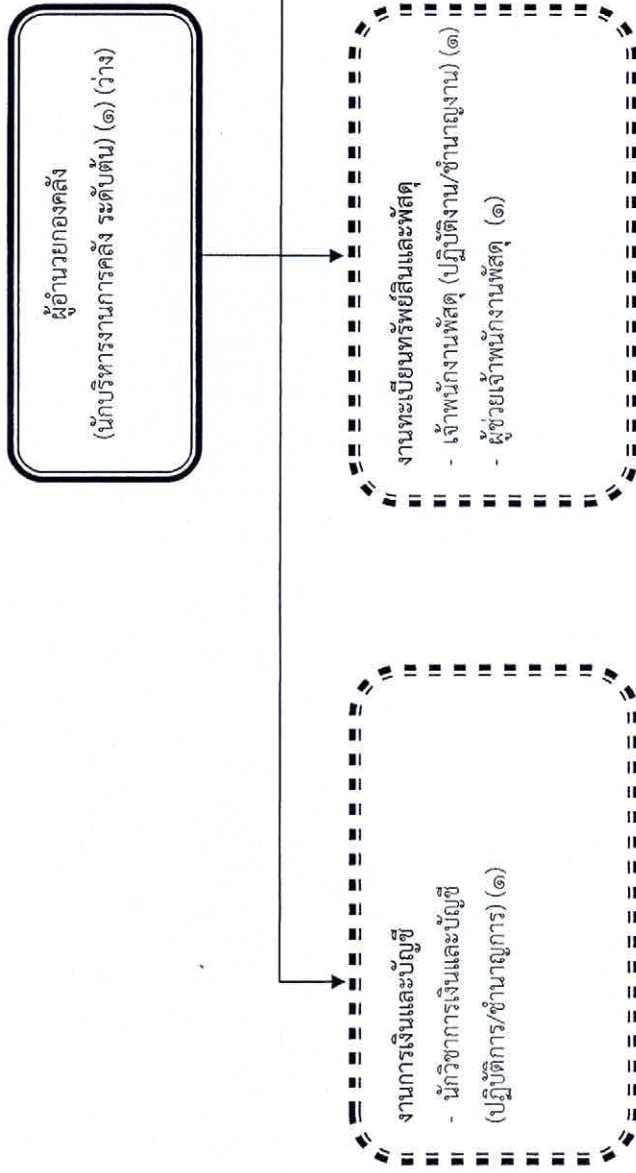


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



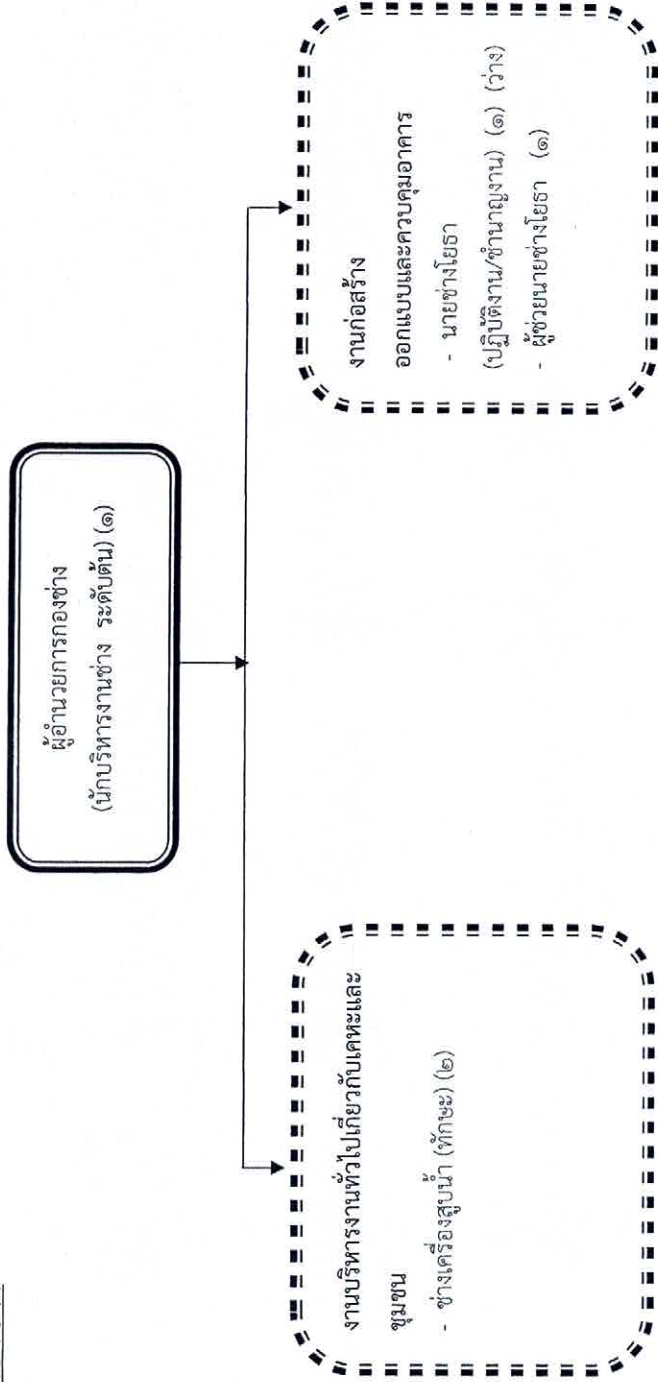
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	๑	๓	-	๑	-	-	๑	-

โครงสร้างองค์กร



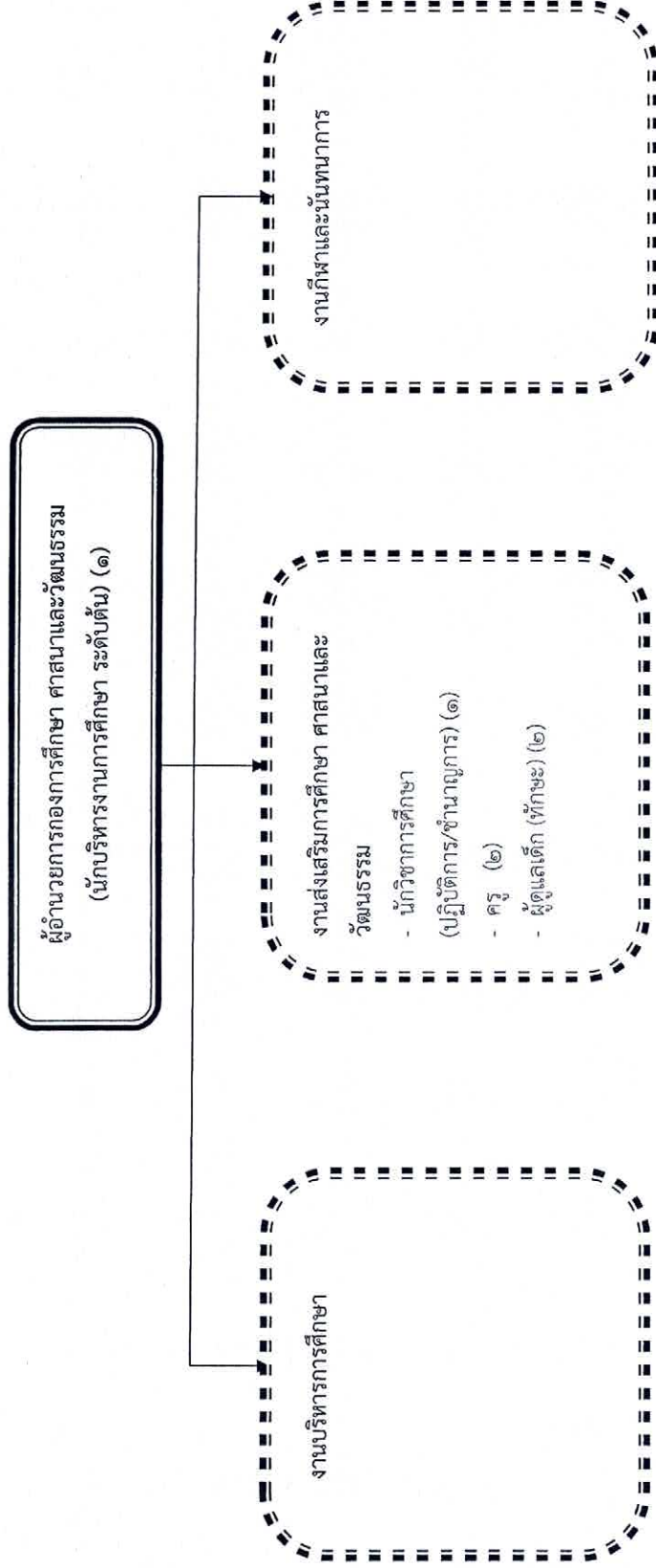
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	๑	-	๑	๒	-	-	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-	๓	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๒	-



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ นั้น ได้คำนึงถึงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒ วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๓.๑ กรอบแนวคิด	๖
๓.๒ กรอบแนวคิดตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๗
- แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๗
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	๙
- แผนกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	๑๑
- ยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี	๑๒
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี	๑๖
- วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์พัฒนาอำเภอเขื่องใน	๑๘
- ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
- ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์รวม	๒๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๒
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๘๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๙๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๙๖



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

• The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

• International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้อการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

• สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ

สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

• กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อ



ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุ ว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

๓. การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

๔. การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

๕. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๖. การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๗. การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

๒. การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม

๔. การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

๕. การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

๖. การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาประเทศ



ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
๒. การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
๓. ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
๔. การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
๕. การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
๒. พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
๓. มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
๔. สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
๕. พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. จัดระบบอนุรักษ์ พินฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
๒. วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการ

อุทกภัยอย่างบูรณาการ

๓. การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
๖. การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
๒. การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
๔. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๕. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
๖. ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
๗. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
๘. ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม
๒. พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์ ทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน
๓. ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ
๔. ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดให้เข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ
๒. การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๓. กระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุม

และทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐาน
๒. ต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรม

ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

๓. วางอนาคตรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรม
๔. เสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ
๕. ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรมและอำนวยความสะดวกการค้า

การลงทุน

๖. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงินและสถาบันการเงินทั้งในตลาดเงินและตลาดทุนให้สามารถสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ลดต้นทุนในการให้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงกฎหมายและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเมืองเพื่อรองรับการเติบโตที่เป็นมิตร

กับสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนามาตรการและกลไกเพื่อสนับสนุนการลดก๊าซเรือนกระจกในทุกภาคส่วน



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านความมั่นคง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศนานาประเทศ
๒. ปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
๓. สังคมมีความสมานฉันท์
๓. ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ประเทศไทยมีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทางทหาร
๕. อันดับความเสี่ยงจากการก่อการร้ายต่ำกว่าอันดับที่ ๒๐ ของโลก
๖. อันดับความเสี่ยงจากการโจมตีด้านไซเบอร์ในต่ำกว่าอันดับที่ ๑๐ ของโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท หน้าที่ คุณภาพบุคลากรภาครัฐ
๒. ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ สร้างกลไกในการติดตาม ตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ
๓. ป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ
๔. ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคมขนส่ง พัฒนาขนส่งทางราง ขนส่งสาธารณะ โครงข่ายถนนขนส่งทาง อากาศ ขนส่งทางน้ำ
๒. การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ พัฒนามาตรฐานการบริหารจัดการโลจิสติกส์ การอำนวยความสะดวกทางการค้า
๓. การพัฒนาด้านพลังงาน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การใช้พลังงานทดแทน ส่งเสริมไทยเป็นศูนย์กลางพลังงาน
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทางธุรกิจ สร้างความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการลงทุน R & D ผลักดันในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม ลงทุนวิจัยและพัฒนาในกลุ่มเทคโนโลยีที่ไทยมีศักยภาพ พัฒนาลาดเทคโนโลยีและนวัตกรรมไทย เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา
๒. พัฒนาให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี ส่งเสริมการสร้างสรรค่นวัตกรรมด้านการออกแบบและการจัดการธุรกิจ
๓. พัฒนาสภาวะแวดล้อมของ วทน. ทั้งด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ด้านการพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองศูนย์กลางของจังหวัด ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เอื้อต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม
 - พัฒนาพื้นที่พื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมหลักของประเทศขยายตัวอย่างมีสมดุล
 - พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุน
- การส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศ
- การสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาคและนานาชาติ

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพและเพิ่มมูลค่าข้าวหอมมะลิสู่ความต้องการของตลาด
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการผลิตข้าวหอมมะลิให้ได้คุณภาพตามมาตรฐาน
- ส่งเสริมเครือข่ายผู้ผลิต ผู้ประกอบการแปรรูปและผลิตภัณฑ์ข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
- เพิ่มช่องทางการตลาดข้าวหอมมะลิคุณภาพดี
- สร้างและพัฒนาตราสินค้า บรรจุกันต์ ระบบสารสนเทศด้านการผลิตและการตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวให้ได้ระดับมาตรฐานและยั่งยืน
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในกลุ่มจังหวัดให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล
- เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
- สนับสนุนการพัฒนาบริการและการบริหารจัดการเครือข่ายการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ
- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และพัฒนาการตลาดท่องเที่ยว และส่งเสริมการพัฒนา

สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารจัดการธุรกิจการค้าและเพิ่มมูลค่าการค้าขายชายแดนครบวงจรและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนและผู้ประกอบการเศรษฐกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- การเสริมสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางการค้า การลงทุนในกลุ่มจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน
- การศึกษาวิจัยและการพัฒนาระบบผลิตและส่งมอบ (Logistics) เพื่อสนับสนุนธุรกิจการค้า
- เสริมสร้างศักยภาพและความร่วมมือภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน



๕. พัฒนาด้านการค้าชายแดนให้มีมาตรฐานรองรับการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ
๖. พัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงาน เพิ่มผลิตภาพแรงงานและความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประตูสู่การค้าการลงทุน ท่องเที่ยวหลายมิติ เกษตรสู่สากล”

วัตถุประสงค์

- ๑.) พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัย รองรับขยายตัวจากส่วนกลางและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดให้มีความมั่นคง ปลอดภัยในทุกมิติ
- ๒.) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาการศึกษาและสาธารณสุขที่มีคุณภาพที่มีคุณภาพมาตรฐานบนความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๓.) ส่งเสริมและพัฒนาให้จังหวัดเป็นเมืองศูนย์กลางการประชุมและทางการค้าการลงทุนในภูมิภาค
- ๔.) พัฒนาการท่องเที่ยวบนฐานวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของชุมชนและยกระดับคุณภาพของบุคลากรทางการท่องเที่ยว
- ๕.) ส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่เพื่อสร้างรายได้และมูลค่าเพิ่ม
- ๖.) ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน อาชีพ ฯลฯ
- ๗.) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนา

- ๑.) จังหวัดอุบลราชธานี มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๒.) ประชาชนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาศักยภาพมีสุขภาพที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ปลอดภัย ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
- ๓.) การขยายตัวด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การค้าการลงทุน การบริการ เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ในทุกด้านมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและกระจายสู่ประชาชนทุกระดับ การเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร GPP ของจังหวัดอุบลราชธานีเพิ่มขึ้น
- ๔.) เมืองแห่งโอกาสในทุกด้าน (การศึกษา ,สุขภาพ,กีฬา,ท่องเที่ยว,การค้าการลงทุน,วัฒนธรรมฯลฯ)
- ๕.) เมืองแห่งการค้าชายแดน (Logistics)
- ๖.) เมืองแห่งเกษตรอินทรีย์
- ๗.) พัฒนาระบบเทคโนโลยีเมือง (Smart City)
- ๘.) เมืองแห่งศูนย์กลางทางการประชุม (MICE City)
- ๙.) เมืองแห่งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑๐.) พลังงานทางเลือกจากขยะมูลฝอย หรือพลังงานทดแทน



ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖
๒. ร้อยละรายได้ต่อหัวของประชากร (Per Capita : GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๑๐
๓. ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๕๔
๔. สถิติอาชญากรรมลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดอุบลราชธานี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัดไว้ ๕ ประเด็นการพัฒนา ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑. วัตถุประสงค์

- ๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณค่าและพึ่งพาตนเองได้ตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน
- ๓) ระบบสาธารณสุขปลอดภัยพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ
- ๔) พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. เป้าหมายและตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละของผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี (ของผู้ป่วยที่มาตรวจรักษาพยาบาลทั้งจังหวัด)
- ๒) ร้อยละที่ลดลงของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
- ๓) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพเทียบเท่ากับจำนวนครัวเรือนเกษตรกรทั้งหมดของจังหวัด เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖๐
- ๔) ร้อยละของรายได้ต่อหัวของประชากร (Per Capita :GPP) ในพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- ๕) ร้อยละของผลคะแนนการสอบในแต่ละระดับชั้น เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- ๖) ร้อยละของระยะทางเส้นทางคมนาคมที่ได้รับการยกระดับมาตรฐานทางที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี
- ๗) ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยและขยะมูลฝอยตกค้างได้รับการจัดการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖๐ ต่อปี
- ๘) ร้อยละของการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียน พลังงานทดแทน พลังงานแสงอาทิตย์ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี



๓. แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่มวัย
- ๒) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆในทุกช่วงวัย
- ๓) พัฒนาระบบผังเมืองโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัยและปลอดภัย
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อรองรับการเข้าสู่ Thailand ๔.๐
- ๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่ทันสมัย
- ๖) ส่งเสริมการใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในภาคการเกษตร
- ๗) สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมการค้าและการลงทุน

๑. วัตถุประสงค์

- ๑) ส่งเสริมการผลิตและกระจายสินค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางการค้า การลงทุนในภูมิภาค
- ๒) เชื่อมโยงการค้าการลงทุนในแถบประเทศอินโดจีน

๒. เป้าหมายและตัวชี้วัด

- ๑) มูลค่าการลงทุนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒ ต่อปี
- ๒) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๓.๕

๓. แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน
- ๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการค้า การลงทุน เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน
- ๔) ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน ทั้งในและต่างประเทศ
- ๕) พัฒนาและยกระดับด้านการค้าชายแดนเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักลงทุนและผู้ประกอบการทั้งในและ

ต่างประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

๑. วัตถุประสงค์

๑. การส่งเสริมและการพัฒนาการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ประเพณี และธรรมชาติ ให้มีความยั่งยืน เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวไทยและต่างชาติ ตลอดทั้งปี

๒. เป้าหมายและตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปี ร้อยละ ๑๖
- ๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ค่าเป้าหมายรวม ๔ ปี ร้อยละ ๒๐

๓. แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนากิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและความหลากหลาย
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบการให้บริการโลจิสติกส์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการท่องเที่ยว
- ๓) ยกระดับการผลิตสินค้า การบริการและการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน
- ๔) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน



๕) ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และขยายงานการตลาดเพื่อพัฒนาความร่วมมือทางการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ท่องเที่ยวเชิงเกษตร ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล

๑. วัตถุประสงค์

- ๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการผลิตของสินค้าเกษตร
- ๒) เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรด้วยการผลิตและการแปรรูปให้มีมาตรฐานโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่
- ๓) เกษตรมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนบนพื้นฐานของความพอเพียง

๒. เป้าหมายและตัวชี้วัด

- ๑) มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดภาคการเกษตรเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี
- ๒) ร้อยละของครัวเรือนเกษตรกรที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการเกษตรเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๖๐
- ๓) ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Farmer (เกษตรกรปราดเปรื่อง) เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๔๐

๓. แนวทางการพัฒนา

- ๑) เพิ่มผลผลิตทางการเกษตรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒) พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก
- ๓) พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องด้านการเกษตรเพื่อรองรับนโยบาย Thailand ๔.๐
- ๔) ส่งเสริมเกษตรกรให้พัฒนาตนเองโดยใช้หลักแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน

๑. วัตถุประสงค์

- ๑) พิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และสร้างความปรองดอง สมานฉันท์
- ๒) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสมอภาค เป็นธรรม
- ๓) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงและมีความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ๔) สร้างความสอดคล้องด้านความมั่นคงให้สนับสนุนเศรษฐกิจและสังคมให้มีความเข้มแข็ง

๒. เป้าหมายและตัวชี้วัด

- ๑) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๒๕ ต่อปี
- ๒) สถิติการจับกุมคดียาเสพติดเพิ่มขึ้นเป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๔
- ๓) จำนวนกิจกรรมเพื่อพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการสร้างความปรองดอง

สมานฉันท์ในพื้นที่

๔) จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นคงและความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านไม่น้อยกว่า ๒๕ ครั้งต่อปี

๕) จำนวนความตกลงทางเศรษฐกิจตามกรอบความร่วมมือด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม เป้าหมาย ๔ ปี ร้อยละ ๒๐



๓. แนวทางการพัฒนา

- ๑) รักษาความสงบเรียบร้อย สร้างเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่และตามแนวชายแดน
- ๒) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามชาติทั้งด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ๓) ส่งเสริมความร่วมมือและการจัดระเบียบในสังคม/ชุมชนต่างๆให้มีความเข้มแข็งทั้งในการด้านการดำรงชีวิตและด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

วิสัยทัศน์

“ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง เป็นประตูก้าวการท่องเที่ยวน การเกษตรมีศักยภาพ มีการพัฒนาอย่างสมดุล ยั่งยืน ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ได้มาตรฐานบริการประชาชน
๒. ส่งเสริมและพัฒนากิจการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๓. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในระดับท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
๕. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการป้องกัน การดูแลรักษา และการรักษาสุขภาพของประชาชน
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิ หน้าที่ ตามกฎหมาย ในระบอบประชาธิปไตย
๗. ส่งเสริมและบูรณาการระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐโดยภาคประชาชน
๙. ส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการทำงานของทุกภาคส่วน
๑๐. ส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. ส่งเสริมให้เกิดการลงทุนและการนิยชยกรรม
๑๒. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
๑๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
๑๔. จัดให้มีระบบบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ
๑๕. อนุรักษ์ฟื้นฟู และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๖. บริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ประชาชนมีความรู้ด้านการประกอบอาชีพ ด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานภูมิปัญญาสมัยใหม่
๓. โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับบริบทวิถีชีวิตของท้องถิ่น



๔. ครอบครัวยุบอุ่นชุมชนเข้มแข็ง

๕. ประชาชนมีความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพเบื้องต้นและการป้องกันโรคอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาค ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ วางผังเมืองรองรับการขยายตัวของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบชลประทานให้ทั่วถึงเพียงพอ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ขยายบริการไฟฟ้า กระจายการขยายตัวของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาค ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจของจังหวัด

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการป้องกัน ดูแลและรักษาสุขภาพแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาค ๓ จัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมความรู้เรื่องประชาธิปไตย สิทธิ หน้าที่และกฎหมายแก่ประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและบูรณาการระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของจังหวัด

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐโดยภาคประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมการบูรณาการ การทำงานของทุกภาคส่วน

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมการรวมกลุ่มภาคประชาชนให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาค ๔ การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการลงทุนให้เกิดแหล่งท่องเที่ยวใหม่

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สร้างเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรการท่องเที่ยวของส่วนรวม

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพด้านการบริการแก่นักท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการในแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชยกรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาค ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ ดินและน้ำโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบการกำจัดขยะและน้ำเสียให้ถูกสุขลักษณะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมชุมชนปลอดมลภาวะ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ จัดให้มีระบบบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ



ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ อนุรักษ์ฟื้นฟูส่งเสริมเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นใน
ชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้และการอนุรักษ์ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญา
ท้องถิ่นในชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ จัดให้มีศูนย์เฝ้าระวังทางวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักรกลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอเชิงइन (Vision)

วิสัยทัศน์ของอำเภอเชิงइन

“ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยว ภูมิปัญญาท้องถิ่น เศรษฐกิจพอเพียง การเกษตรมีศักยภาพ”

พันธกิจ

๑. ยกระดับคุณภาพชีวิต และพัฒนาสังคม
๒. พัฒนาศักยภาพการผลิตเกษตรอินทรีย์ และแปรรูปสินค้าเกษตร
๓. บริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใช้ในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
๕. ส่งเสริมสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
๓. มูลค่าการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวในอุบลฯ ตอนใต้เพิ่มเติมขึ้น
๔. การผลิตข้าวหอมมะลิและพืชเศรษฐกิจอื่น ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและการเกษตรปลอดภัย

และเกษตรอินทรีย์

๕. ประชาชนดำเนินวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ
๗. องค์กรทำภาคส่วนในพื้นที่อำเภอมีความเข้มแข็ง



ยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน/ชุมชน
๒. การส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
๓. การส่งเสริมการดำเนินวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน/ชุมชน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑.การพัฒนาสังคม ยกกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๑.๒.การส่งเสริมการศึกษาและแหล่งเรียนรู้
- ๑.๓.การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและคุณธรรม
- ๑.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๕ การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- ๑.๖ การสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อนำไปสู่สุขภาพที่ดีของประชาชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

- ๒.๑ การพัฒนามาตรฐานการผลิตสินค้า OTOP และเชื่อมโยงขยายช่องทางการตลาดผลิตสินค้า OTOP/SMEs
- ๒.๒ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ OTOP เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน และ SMEs
- ๒.๓ การส่งเสริมสนับสนุนการค้าและการลงทุน
- ๒.๔ สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการท้องถิ่น
- ๒.๕ ส่งเสริมธุรกิจบริการ
- ๒.๖ การพัฒนาและศึกษาระบบการให้โลจิสติกส์ (Logisticcs) เพื่อสนับสนุนการค้า
- ๒.๗ พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
- ๒.๘ การส่งเสริมระบบการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ
- ๒.๙ ประสานการประชาสัมพันธ์การค้า และการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๓.๑ การพัฒนาความรู้ด้านการเกษตรปลอดภัย และเกษตรอินทรีย์
- ๓.๒ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง

และน้ำท่วม

- ๓.๓ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ อาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง”

เป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานสะดวกและครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ประชาชนมีน้ำเพื่อทำการเกษตรอย่างเพียงพอ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสังคม

๑. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. การศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น
๒. ชุมชนอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและบูรณาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารองค์กร

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและหน่วยงานมีประสิทธิภาพในการให้บริการ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ระบบการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนครัวเรือนมีน้ำเพื่อทำการเกษตรเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ร้อยละ ๘๐ ของครัวเรือนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสาธารณสุขและสังคม

๑. ประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพลดลง
๒. ร้อยละ ๙๐ ของครัวเรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. จำนวนผู้ด้อยโอกาสทุกคนได้รับการสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ร้อยละ ๗๐ ของนักเรียนมีพัฒนาการด้านการเรียนที่ดีขึ้น
๒. ร้อยละ ๘๐ ของนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้และทักษะจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง



๓. ร้อยละ ๗๐ ของครัวเรือนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ร้อยละ ๗๐ ของครัวเรือนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ร้อยละ ๘๐ ภาคราชการ/องค์กรภาคประชาชนที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ร้อยละ ๘๐ ของครัวเรือนเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการขยะ
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหารองค์กร

๑. ร้อยละ ๖๐ ของครัวเรือนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ร้อยละ ๗๐ ของผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของ อบต.

ค่าเป้าหมาย

ค่าเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. จำนวนถนน ร่องระบายน้ำ คลองส่งน้ำที่ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมที่เพิ่มขึ้น
๒. จำนวนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่ก่อสร้างและปรับปรุงที่เพิ่มขึ้น
๓. จำนวนระบบประปา ไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะที่ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมที่เพิ่มขึ้น
๔. จำนวนอาคาร สถานที่ที่ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมที่เพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพได้รับความรู้และพัฒนาทักษะอาชีพเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนครัวเรือนสามารถลดต้นทุนการผลิตเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสาธารณสุขและสังคม

๑. การระบาดของโรคติดต่อภายในชุมชนลดลง
๒. จำนวนประชาชนมีปัญหาด้านสุขภาพลดลง
๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดลดลง
๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์อย่างต่อเนื่อง

ค่าเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. เด็กและเยาวชนได้รับการส่งเสริมการศึกษาและกีฬา
๒. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ค่าเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. จำนวนครัวเรือนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จำนวนครัวเรือนที่มีการคัดแยกขยะ



ค่าเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหารองค์กร

๑. จำนวนประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการของอบต. เพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับข้อมูลข่าวสารอบต.เพิ่มขึ้น
๔. จำนวนบุคลากรของ อบต.ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน ร่องระบายน้ำ คลองส่งน้ำ
๒. พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง อาคารสถานที่
๓. พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ประปา ไฟฟ้าสาธารณะ
๔. พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. พัฒนาเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพ
๒. พัฒนาแก้ไขราคาผลผลิตและต้นทุนการผลิต

กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสาธารณสุขและสังคม

๑. การป้องกันระงับโรคติดต่อและงานด้านสาธารณสุข
๒. การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
๒. ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. บริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านด้านการเมืองและการบริหารองค์กร

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากร



จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ๖ ยุทธศาสตร์ ๑๖ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

- ๑.๑ พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน ร่องระบายน้ำ คลองส่งน้ำ
- ๑.๒ พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง อาคารสถานที่
- ๑.๓ พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ประปา ไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

- ๒.๑ พัฒนาเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ พัฒนาแก้ไขราคาผลผลิตและต้นทุนการผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสาธารณสุขและสังคม

กลยุทธ์

- ๓.๑ การป้องกันระดับโรคติดต่อและงานด้านสาธารณสุข
- ๓.๒ การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ ส่งเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กลยุทธ์

- ๔.๑ ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
- ๔.๒ ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- ๕.๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ บริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านด้านการเมืองและการบริหารองค์กร



กลยุทธ์

- ๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖.๒ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๖.๓ พัฒนาบุคลากร

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์ของ อบท.	ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด/ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> -การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน <u>แนวทางการพัฒนา</u> ๑. พัฒนาระบบก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน ร่องระบายน้ำ คลองส่งน้ำ ๒. พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง อาคารสถานที่ ๓. พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ประปา ไฟฟ้าสาธารณะ ๔. พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน <u>แนวทางการพัฒนา</u> ๑. พัฒนาระบบผังเมืองและโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความทันสมัยและปลอดภัย</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน <u>แนวทางการพัฒนา</u> ๑. การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา</p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> ด้านเศรษฐกิจ <u>แนวทางการพัฒนา</u> ๑. พัฒนาเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพ ๒. พัฒนาการแก้ไขราคาผลผลิตและต้นทุนการผลิต</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตรสู่สากล <u>แนวทางการพัฒนา</u> ๑. พัฒนา/ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและการแปรรูปให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเพื่อการส่งออก ๒. ส่งเสริมเกษตรกรให้พัฒนาตนเองโดยใช้หลักและแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน <u>แนวทางการพัฒนา</u> การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานะการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรกรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</p>



ยุทธศาสตร์ของ อปท.	ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด/ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>ด้านสาธารณสุขและสังคม</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>๑. การป้องกันระงับโรคติดต่อและพัฒนาระบบงานสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงทุกกลุ่มวัย</p> <p>๒. การป้องกันแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๓. ส่งเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>๑. พัฒนาระบบสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ทุกกลุ่มวัย</p> <p>๒. สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>๑. ส่งเสริมความร่วมมือและการจัดระเบียบในสังคม/ชุมชนต่างๆ ให้มีความเข้มแข็งทั้งในด้านการดำรงชีวิตและด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>-พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต</p> <p>-การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>ด้านสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม</p> <p>ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>-ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>๑. ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ</p> <p>๒ ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>๑. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆ ในทุกช่วงวัย</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>-การส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>-ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์</p> <p>ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ท่องเที่ยวเชิงเกษตร ท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>-การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของคน</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>-ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์</p>



ยุทธศาสตร์ของ อปท.	ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด/ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี/แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>-ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>๑.ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒.การบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>-การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>-การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อเมืองน่าอยู่</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>-การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>-การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและการปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>-ด้านการเมืองและการบริหารองค์กร</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>๑.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>๒.เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. พัฒนาบุคลากร</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัยและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>๑.พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้านต่างๆในทุกช่วงวัย</p> <p>๒.สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <p>การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</p>

๔.สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความครอบคลุมรอบด้าน สามารถแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในตำบลโดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปัญหาการคมนาคมขนส่งไม่สะดวก ไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร
๒. ปัญหาเรื่องสาธารณสุขอุปโภค เช่น ระบบประปา ไฟฟ้าและการบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ยังไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาร่องระบายน้ำภายในชุมชน มีการขำรุด อุดตัน
๔. ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรต้นเขิน ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดทั้งปี ทางเดินน้ำไม่สะดวกทำให้น้ำท่วมพืชผลทางการเกษตร
๕. ปัญหาความปลอดภัยทรัพย์สินของทางราชการ เนื่องจากอาคารสถานที่ไม่เครื่องป้องกันความปลอดภัย



ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนขาดอาชีพเสริมและมีรายได้น้อย
๒. ปัญหาการว่างงานในชุมชน
๓. ปัญหาเรื่องการพัฒนาการเกษตรและการพัฒนาอาชีพ เช่น ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๔. ราคาผลผลิตตกต่ำและสินค้าการเกษตรล้นตลาด
๕. ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง
๖. ปัญหาดินเสื่อมสภาพ
๗. ปัญหาภัยธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุข

๑. ปัญหาโรคติดต่อต่าง ๆ เช่น ไข้เลือดออก ปัญหาโรคเรื้อรัง ปัญหาสุขภาพ ปัญหาบุหรี สุรา
๒. ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน
๓. ปัญหาเรื่องการดูแลผู้, ผู้พิการ, คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคม ยังไม่ทั่วถึง
๔. ปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยของทรัพย์สิน การทะเลาะวิวาท
๕. ปัญหาเรื่องสาธารณสุขภัย
๖. ปัญหาเรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชน
๗. ปัญหาผู้ด้อยโอกาสขาดที่อยู่อาศัยที่มั่นคง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๑. ปัญหาขาดสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ทางการศึกษา
๒. ปัญหาเด็กนักเรียนขาดทักษะและประสบการณ์ตรงในการพัฒนาการเรียนการสอน
๓. ปัญหาขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
๔. ปัญหาขาดการสืบสานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาพื้นบ้าน
๕. ปัญหาเยาวชน ขาดคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาป่าไม้ลดลง ป่าเสื่อมโทรม
๒. ปัญหาสัตว์น้ำลดลง
๓. ปัญหาเรื่องการจัดการขยะมูลฝอย
๔. ปัญหาด้านมลภาวะด้านกลิ่น/เสียง
๕. ปัญหาขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ปัญหาการจัดระเบียบชุมชนและจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

๑. ปัญหาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปัญหาการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
๓. วัสดุ อุปกรณ์ มีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๔. ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน



การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

- ๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.
 - รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
 - แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
 - แนวโน้มการควมรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.
- ๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทยพม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่า สินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้น จะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคหรือการเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากร ประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

ปัญหาจากสินค้าล้นตลาด ไม่มีราคาเนื่องจากสินค้าต่างๆจากเพื่อนบ้านเข้ามาตีตลาดบ้านเราและราคาถูกกว่าทำให้การจำหน่ายสินค้าต่างมีปัญหา

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุข

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาว



ต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การระบาดของโรคอาจเพิ่มมากขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆในอาเซียน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนของครูควรเน้นด้าน ภาษาอังกฤษเพื่อให้เด็กนักเรียนมีทักษะเพิ่มมากขึ้น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนต่างชาติแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยตนเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมืองซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ให้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบันเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลภายนอกต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เป็นเครื่องมือโดยผ่านกระบวนการประชุมร่วมกันทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคประชาชน โดยสรุป ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength - S)

๑. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกันได้ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิก อบต. ส่งผลให้อบต. ส่งผลในราษฎรในตำบลแดงหม้อมีความรักสามัคคี
๒. มีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตรและส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๓. มีจำนวนหมู่บ้านใกล้เคียงและมีถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน
๔. พื้นที่ตั้งอยู่ไม่ห่างจากตัวอำเภอการติดต่อราชการสะดวก

จุดอ่อน (Weak - W)

๑. งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการ
๒. ชุมชนขาดจิตสำนึกในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. สินค้าบางอย่างไม่ได้มาตรฐานเนื่องจากขาดความรู้ด้านมาตรฐานผลิตภัณฑ์



๔. ธุรกิจระดับชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอที่จะแข่งขันในตลาดการค้าเสรี ได้รับผลกระทบจากการค้าส่วนกลาง
๕. ราคาของสินค้าการเกษตรผันผวนขาดกลไกลดต้นทุนการตลาด

โอกาส (Opportunity - O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. หน่วยงานต่างๆภายนอกองค์กรสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานโครงการตามยุทธศาสตร์จังหวัด
๓. อบต.ให้ความสำคัญในการพัฒนาสนับสนุนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและมีการให้บริการ Internet หมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่
๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นมีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๕. มีสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าทำให้ชุมชนสามารถทำการเกษตรนอกฤดูกาลได้

ข้อจำกัด (Threat - T)

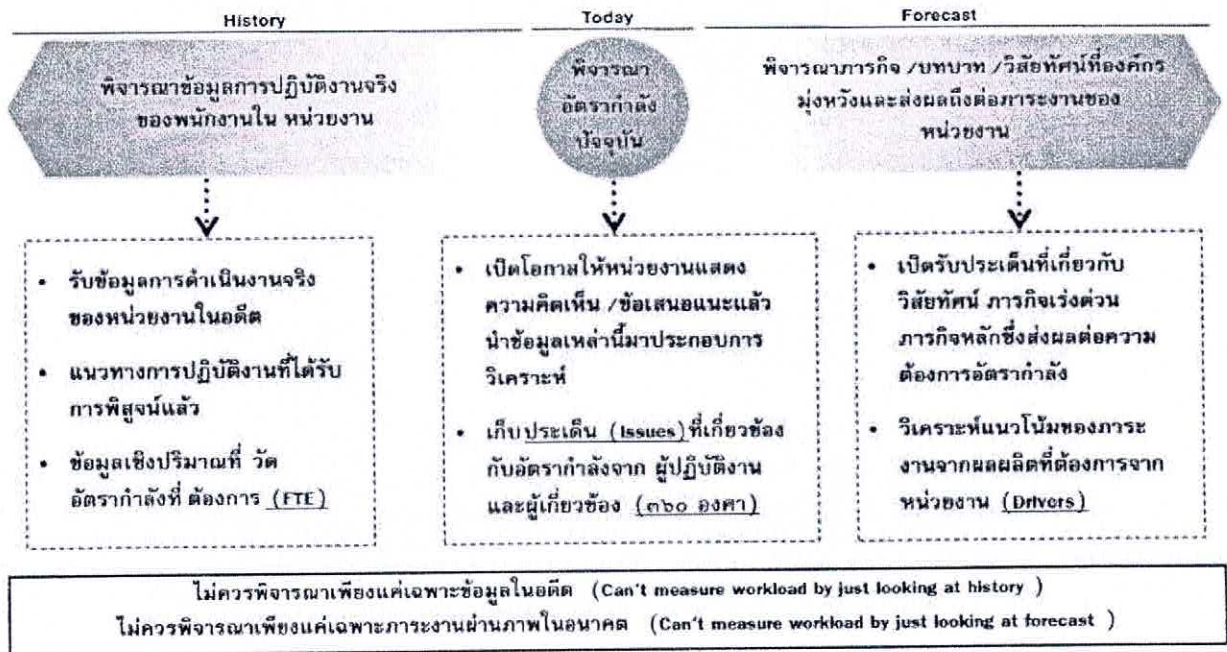
๑. อบต.มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น
๒. ขาดการรวมกลุ่ม การประยุกต์องค์ความรู้ด้านการเกษตร ที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. อบต. แดงหม้อ ไม่มีการพัฒนาด้านการตลาด แหล่งตลาด แข่งขันกับชุมชนเมืองมีข้อจำกัด
๔. ขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชนในการดูแลบำรุงรักษา

จากวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมีได้มีเพียงหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังคงรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น วัตถุประสงค์หลักก็คือ ต้องการให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดี โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ให้ได้มากที่สุด การจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอก และ แผนชุมชนของตำบลแดงหม้อ



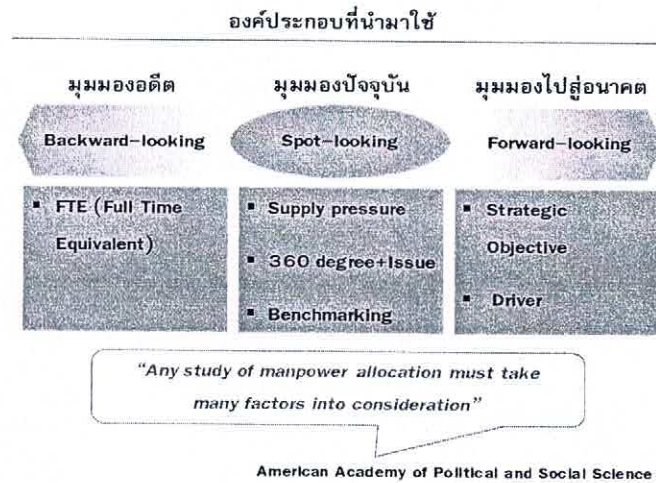
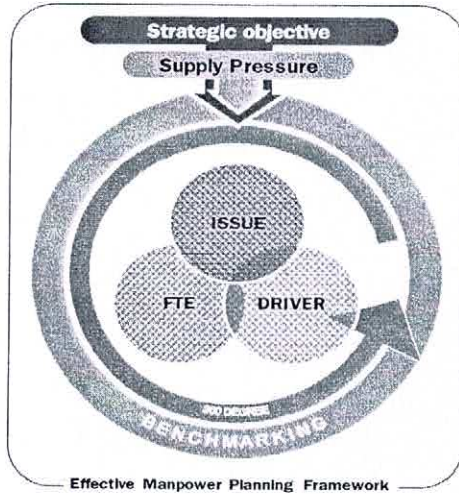
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ	๑เดือน	๓๐,๗๙๐	-	-	๑,๐๙๐	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	-	-	-
มีคน ครอง	๑๒เดือน	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๙,๔๘๐			๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑,๔๙๐)/๒ = ๑,๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๓๒,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน



๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๐,๑๙๐	-	-	๔๑๐	๔๓๐	๔๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๒๒,๒๘๐	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๒๒,๒๘๐			๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๒๐๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๗,๗๖๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘๐๐๐			-	-	-	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย



ประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๓,๐๔๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๓,๖๔๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๓,๐๔๐	๙,๔๐๐	๓,๖๔๐	๕๓๐	๕๕๐	๕๗๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๔๓,๖๘๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๔๓,๖๘๐		๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗๑,๓๖๐	๗๘,๓๖๐	๘๕,๒๐๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

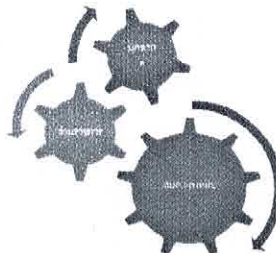
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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



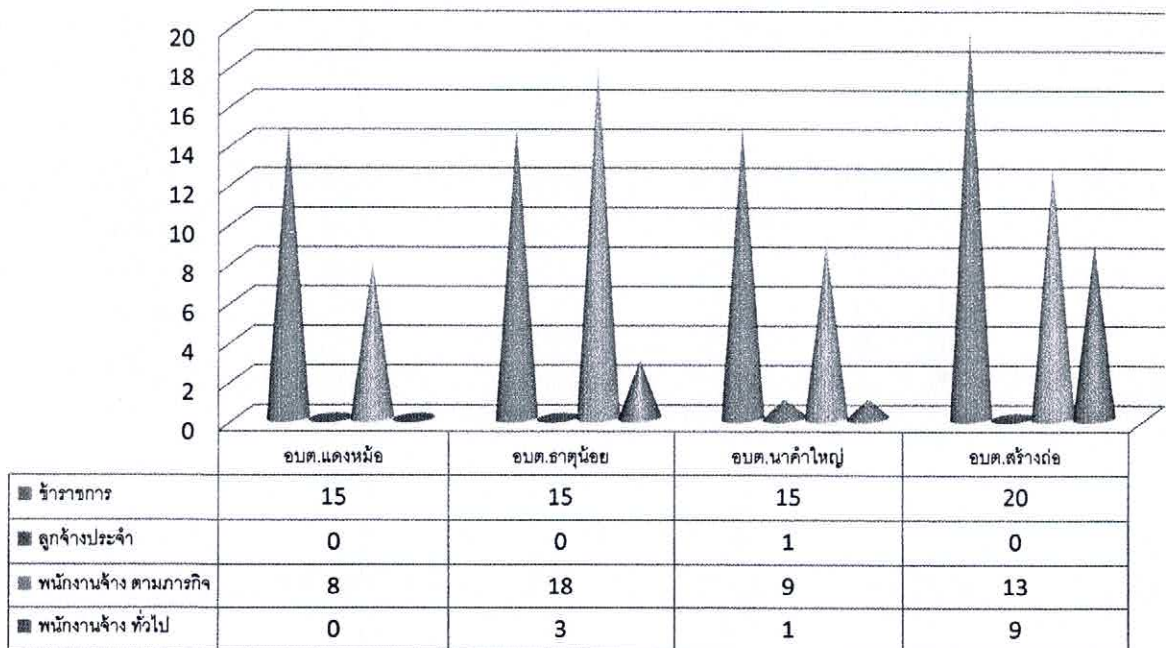


▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายเทองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ นาคำใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลธาตุน้อย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับท้องถิ่นใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลธาตุน้อย องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำใหญ่ และ องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาด



ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก แต่ด้วยกำหนดด้วยงบประมาณและภาระ ค่าใช้จ่ายของ อปท.ใกล้เคียงกันแล้ว จำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ค่อนข้างน้อย ไม่เพียง เพียงต่อการปฏิบัติราชการ ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงยังมีความ จำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง แต่จำกัดด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ ตอบแทนอื่นแล้ว วิเคราะห์ว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และหากสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้ องค์การบริหารส่วน ตำบลแดงหม้อ อาจกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะ ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบล แดงหม้อ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การ บริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหา ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผน กำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้



ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

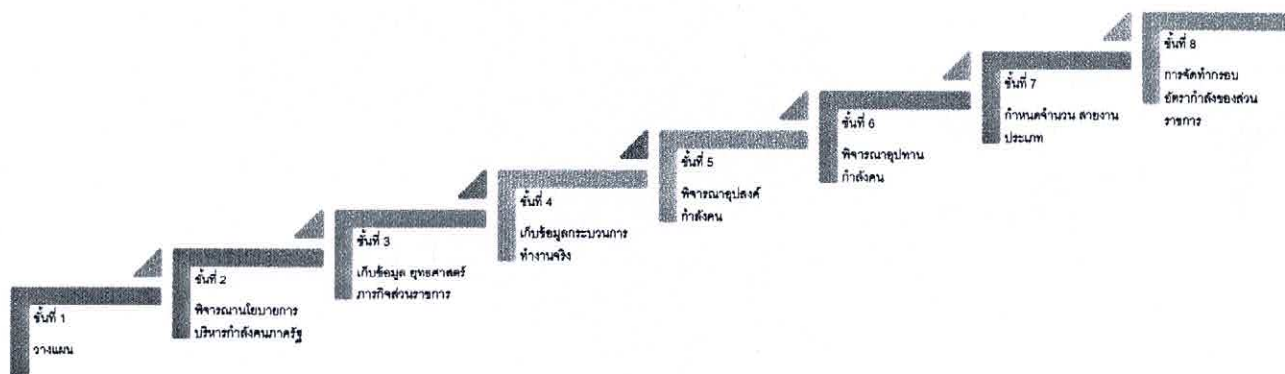
วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ช้างเคียง	อบต.สร้างถ่อ อบต.ธาตุน้อย อบต.นาคำใหญ่
กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี
กันยายน ๒๕๖๓	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.แดงหม้อ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อยึดหลักวิถีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์ อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

แบบบันได ๘ ขั้น





๓.๓.๑ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ โดยรวม

๓.๓.๒ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๓ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา และฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะทำงาน |
| ๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะทำงาน |
| ๓ ผู้อำนวยการกอง /หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน | คณะทำงาน |
| ๔ นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการคณะทำงาน |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้น เพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่างนั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อที่สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของ



พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับ อนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักงานปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร
- ๑.๕ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๖ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติการ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน

๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน ร่องระบายน้ำ คลองส่งน้ำ - พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง อาคารสถานที่ - พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง ประปา ไฟฟ้าสาธารณะ - พัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - เจ้าพนักงานพัสดุ/ผช.จพง.พัสดุ - คนงานเครื่องสูบน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาเสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพ - พัฒนาแก้ไขราคาผลผลิตและต้นทุนการผลิต 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสาธารณสุขและ สังคม	<ul style="list-style-type: none"> - การป้องกันระงับโรคติดต่อและงานด้านสาธารณสุข - การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ - ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - บริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านด้านการเมือง และการบริหาร องค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน - เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - พัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กอง /หัวหน้าส่วน ทุกส่วน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - เจ้าพนักงานธุรการ - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ด้วยภารกิจถ่ายโอนและภารกิจตามนโยบายของรัฐ ข้อสั่งการ ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

อัตรากำลังที่ว่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	สำนักงานปลัด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๒	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๓	กองช่าง	นายช่างโยธา	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่ง หรือยุบเลิก



อัตรากำลังที่ยังมีไม่เพียงพอและมีความจำเป็นในภารกิจงาน โดยผ่านการพิจารณาปรับเกลียดำแหน่งจาก
คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น
๑	สำนักงานปลัด	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข ปง/ชง.	๑	๒๕๖๔	ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมี ภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสาธารณสุข ซึ่ง องค์กรไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ลักษณะงานเฉพาะ ดังนั้นจึงทำให้การควบคุม กำกับดูแลงานด้านสาธารณสุข ไม่ตอบสนอง นโยบายของผู้บริหาร เท่าที่ควร บุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น องค์กร บริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงมีความจำเป็นต้อง เพิ่มตำแหน่งดังกล่าวที่สำนักงานปลัด เพื่อตอบสนองภารกิจงานที่เกิดขึ้น <u>แต่เนื่องจาก ภาวะค่าใช้จ่ายและงบประมาณ มีจำกัด จึงต้องชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มไว้ พลาถก่อน</u>
๒	สำนักงานปลัด	คนงานเกษตร	๑	๒๕๖๔	องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีศูนย์ ถ่ายทอดเทคโนโลยี และการจัดฐานข้อมูลตาม โครงการ อพสธ.อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไป ในตำแหน่ง คนงานเกษตร ดังกล่าว <u>แต่เนื่องจาก ภาวะค่าใช้จ่ายและงบประมาณ มีจำกัด จึงต้องชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มไว้ พลาถก่อน</u>
๓	กองช่าง	คนงาน	๑	๒๕๖๔	ปัจจุบันตำแหน่งคนงานเครื่องสูบน้ำ ประจำ เครื่องสูบน้ำบ้านบุตร จำนวน ๑ อัตรา จะเกษียณอายุ เมื่อปี ๒๕๖๔ จึงทำให้บุคลากร ที่ปฏิบัติงานคนงานเครื่องสูบน้ำจะว่างลง แต่เนื่องจากการสรรหาแทนตำแหน่งว่างต้องใช้ เวลานาน ประกอบกับผู้ที่มีทักษะเฉพาะด้าน



					เกี่ยวกับงานดูแลเครื่องสูบน้ำมีน้อย จึงต้องกำหนดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน เพื่อตอบสนองภารกิจดังกล่าว แต่เนื่องจาก ภาระค่าใช้จ่ายและงบประมาณ มีจำกัด จึงต้องชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มไว้ พลังก่อน
๔	กองการศึกษา	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒๕๖๔	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ เพื่อรองรับภารกิจการศึกษาก่อนปฐมวัยให้กับเด็กก่อนวัยเรียน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ศพด.บ้านแดงหม้อ มีเด็ก ๓๙ คน มีบุคลากร ๒ คน (ครู ๑ คน ผดต. ๑ คน)๒. ศพด.บ้านทุ่ง มีเด็ก ๓๑ คน มีบุคลากร ๒ คน (ครู ๑ คน ผดต. ๑ คน) <p>องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีเด็กทั้งหมด ๗๐ คน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งสองศูนย์ หากกรณีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ไปอบรม ไปพัฒนา ร่วมงาน หรือ ประชุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะของกรมส่งเสริม ฯ จังหวัด อำเภอหรือของหน่วยงานอื่นจัด ทำให้เกิดคนที่เหลือเพียง ๑ คน ไม่สามารถแบกรับ และดูแลความปลอดภัยของเด็กส่วนที่เหลือได้ เพียงบุคคลเดียว ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแดงหม้อ ๑ อัตรา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่ง ๑ อัตรา</p>



					แต่เนื่องจาก ภาระค่าใช้จ่ายและงบประมาณ มีจำกัด จึงต้องชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มไว้ พลางก่อน
--	--	--	--	--	--

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔ แต่คนที่เกษียณอายุราชการ เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ) ซึ่งเป็น เครื่องจักรสำคัญในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีแนวทางใน การรองรับกรณีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกษียณ ๓ แนวทาง

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะสรรหาคณะมาดำรง ตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การ บริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งการดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการ ๔ อัตรา ที่จะสามารถรักษาราชการแทนและปฏิบัติงานในระหว่างการสรรหาได้

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้ง ยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้ อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มี ความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้



- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

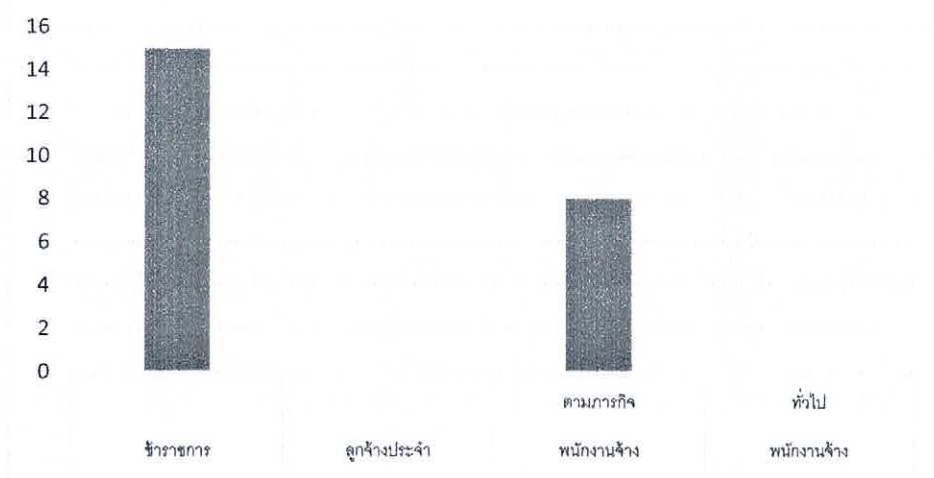
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

จำนวนอัตรากำลังของ อบต.แดงหม้อ





บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๕.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักงานปลัด</p>



<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักงานปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักงานปลัดงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักงานปลัด</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ</p>



<p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขฯ และ สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด และกองช่าง ๔. สำนักงานปลัด ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. สำนักงานปลัด
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด ๔. กองคลัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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



๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอประกอบกับมีงบประมาณเพียงพอด้านเงินเดือนและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	



องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานส่วนตำบล	สจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๑	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร	-	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	-	๒	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและนันทนาการ	๒	-	๒	-
	งานกีฬาและนันทนาการ	๑	-	-	-