



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1)



องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อได้สำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ใช้ประกอบการในการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ	9
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	22
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	23
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	28
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	43
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	50
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	56
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	60
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	62

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1)
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ที่ 7/2564 เรื่อง ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับ อำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปในคราวเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน มีนาคม ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายศิวกร นีรันตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561–2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564–2566 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564–2566 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง (ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสงตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอ่างทอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressuer เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนี้ ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

/3.4 การวิเคราะห์...

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด เกณฑ์อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรบุคคลในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลจำปาหล่อ เป็นตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2524 อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ 7 หมู่ มีประชากรในพื้นที่ตำบลจำปาหล่อ 3,651 คน มีเนื้อที่ประมาณ 11.12 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 6,949 ไร่ ลักษณะภูมิประเทศสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีป่าไม้และภูเขา มีคลองชลประทานไหลผ่านพื้นที่ทุกหมู่บ้าน พื้นที่เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม สภาพภูมิอากาศมี 3 ฤดู

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม-พฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน-ตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน-ธันวาคม

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ ประกอบอาชีพการปศุสัตว์เป็นอาชีพรอง ได้แก่เลี้ยงนกกระทา ส่วนมากในพื้นที่หมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 2 การประมง เช่นการเลี้ยงปลาหับทิมในกระชัง และทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภายในจังหวัด และเขตจังหวัดใกล้เคียง และรับราชการบางส่วน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จากการประชาคมหมู่บ้าน ทั้ง 7 หมู่บ้าน โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน ประกอบด้วย

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคสาธารณูปการและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	<p>1.เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก ในการสัญจร ถนนชำรุดเสียหาย และบางส่วนยังเป็นถนนลูกรัง</p> <p>2.การก่อสร้างถนนเข้าออกหมู่บ้านและเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรบางส่วนไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากเป็นพื้นที่ส่วนตัว</p> <p>3.การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าทางสาธารณะยังไม่ทั่วถึง และไฟฟ้าแรงต่ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>4.น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบและปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐาน - จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ประชาชนได้มีไฟฟ้า น้ำประปาใช้ครบทุกครัวเรือน - น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ - น้ำด้านการเกษตรที่เพียงพอ - ป้องกันและแก้ปัญหาน้ำท่วมที่มีประสิทธิภาพ

/1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน...

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการ คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคสาธารณูปการและ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	5.ในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเป็นประจำทุกหมู่บ้าน 6.น้ำเพื่อการเกษตรที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ 7.คลอง คูตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมหนาแน่น	
2. ด้านเศรษฐกิจ	1.ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ 2.ไม่มีระบบประกันราคาสินค้าเกษตร 3.ประชาชนบางส่วนไม่มีอาชีพเสริม 4.ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ 5.ปัญหาความยากจนและภาระหนี้สิน 6.ประชาชนขาดการรวมกลุ่มที่ยั่งยืน	- ต้องการแก้ปัญหาด้านการกำจัดวัชพืช และศัตรูพืช - ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยหมักชีวภาพในชุมชน เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต - การประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร - ต้องการอาชีพเสริม - ต้องการแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
3. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน	1.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสในสังคมยังไม่ได้รับการดูแลที่ดีเท่าที่ควร 2.เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามยาเสพติด 3.เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการดูแลให้มีพัฒนาการอย่างเหมาะสม 4.ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ	- เบี้ยยังชีพ และสวัสดิการอื่น ๆ - จัดการศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนให้มีพัฒนาการอย่างเหมาะสม - ปัญหายาเสพติดน้อยลง - สุขภาพอนามัยที่ดี - ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน - สนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์เพิ่มเติม - ให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักในการดูแลเอาใจใส่สุขภาพ

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการ คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
3. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของ ประชาชน	5.การป้องกันโรคติดต่อใน ท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร 6.ไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นสาธารณะ 7.เยาวชนบางส่วนขาดเงินทุน และโอกาสในการศึกษาต่อ 8.การเปลี่ยนแปลงของสภาวะ อากาศ ทำให้เกิดภัยธรรมชาติ	<ul style="list-style-type: none"> - การบริการสาธารณสุขที่ดี - ต้องการแหล่งเรียนรู้และ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ - ต้องการลดภาระค่าใช้จ่าย ในการส่งบุตรหลานเข้ารับ การศึกษา - การป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยอย่างทั่วถึง
4. ด้านการเมืองและการบริหาร	1.ประชาชนขาดความรู้และ โอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้การพัฒนาไม่ตอบสนอง และแก้ปัญหาได้ตรงกับ ความต้องการ 2.ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างความตระหนักและให้ ประชาชนเห็นความสำคัญในการ เสนอ และแสดงความคิดเห็น เพื่อ ให้เกิดการพัฒนาได้ตรงกับ ความต้องการของประชาชน - สร้างจิตสำนึกทางการเมือง ให้ผู้นำชุมชนและประชาชน เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วม ทางการเมืองตามระบอบ ประชาธิปไตย และให้ประชาชน เข้าใจว่าเรื่องการเมือง เป็นเรื่อง ใกล้ตัวที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญ
5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	1. ทรัพยากรธรรมชาติ ขาด ความสมดุลของระบบนิเวศ 2. ปัญหามลพิษทางจาก โรงงานอุตสาหกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการความสมดุลของ ระบบนิเวศและการใช้ประโยชน์ที่ ยั่งยืน - ต้องการให้โรงงาน อุตสาหกรรม มีระบบป้องกัน มลพิษที่ดี

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาพร้อมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทาง การจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีการและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุข โภค (มาตรา 16 (5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- (3) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- (5) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณอื่น ๆ (มาตรา 16(13))
- (6) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา 16(27))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (4) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (5) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (6) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางเท้า ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17(12))
- (4) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา 17(18))
- (5) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 6(24))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (4) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16(1))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ดังนี้

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพคน สังคม สร้างความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
พัฒนาคุณภาพคน การจัดการทางสังคม รักษาความสงบเรียบร้อย และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	เพื่อการพัฒนาคุณภาพคน การจัดการทางสังคม รักษาความสงบเรียบร้อย และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้ประชาชน มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	(1) มีการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการจัดบริการทางสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด อบต./กองช่าง - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการช่าง - นักพัฒนาชุมชน - ยาม 	<ul style="list-style-type: none"> - กิจการ อปพร. - ก่อสร้างปรับปรุงที่พักอาศัยผู้ยากไร้ ในชุมชน - รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ - กู้ชีพ กู้ภัย - สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
		(2) มีการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจตระเวนยามวิกาล - การแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด - ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
		(3) เสริมสร้างและสนับสนุน ให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลรักษา สุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค	<ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - งาน สปสช. - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภคสาธารณสุขการและโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีและบำรุงรักษา ทางบก สาธารณูปโภค การสาธารณสุขให้ได้ มาตรฐาน	เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทาง บกและทางน้ำ สะดวกรวดเร็ว พัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณสุขการให้ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของ ประชาชน	(1) มีเส้นทางที่เป็นมาตรฐานเพิ่มขึ้น	- กองช่าง/สำนักปลัด อบต. - นักบริหารงานการช่าง - นักบริหารงานทั่วไป - คนงานทั่วไป	- สำรวจเส้นทางปรับปรุงก่อสร้าง ซ่อมแซมถนน
		(2) มีรางระบายน้ำและท่อระบายน้ำ เพิ่มขึ้น	- นักบริหารงานการช่าง - คนงานทั่วไป	- ขุดลอกคลอง
		(3) มีระบบไฟฟ้าและไฟสาธารณะตาม มาตรฐาน	- นักบริหารงานการช่าง - คนงานทั่วไป	- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
		(4) มี การ พัฒ นา ระบบ ประปา ให้มีคุณภาพ	- นักบริหารงานการช่าง - นักบริหารงานคลัง	- ตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน ขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน
		(5) สร้างกำแพงเขื่อนป้องกันน้ำท่วม ตลอดแนวริมตลิ่งแม่น้ำเจ้าพระยา	- นักบริหารงานการช่าง - คนงานทั่วไป	- ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ จากส่วนกลางในการสร้างกำแพง เขื่อนเพื่อป้องกันน้ำท่วม

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจชุมชน

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน	(1) ประชาสัมพันธ์สินค้าชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว	- สำนักปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์เว็บไซต์
		(2) เพิ่มช่องทางการค้าให้ประชาชน	- นักพัฒนาชุมชน	- งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์
		(3) การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งสินค้าชุมชนเพื่อการท่องเที่ยว	- นักพัฒนาชุมชน	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศตำบล สินค้าชุมชน
		(4) มีการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	- นักพัฒนาชุมชน	- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ
		(5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน	- งานวิชาการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรักษาความสะอาดระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันไม่ให้เกิดมลภาวะเป็นพิษได้	เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	(1) การอนุรักษ์ระบบจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- สำนักปลัด อบต. / กองช่าง - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการช่าง	- งานส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารจัดการขยะในครัวเรือน - งานพลังงานทดแทน

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการศึกษา การสื่อสาร และส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการ จัดการศึกษา การสื่อสาร ที่ทันสมัย ให้แก่เด็กประชาชน และบำรุงศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น	(1) มีการส่งเสริมการพัฒนา การศึกษา	- สำนักปลัด อบต. - กองการศึกษาฯ - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษานอกและในระบบ
		(2) มีการส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา	- นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา	- ส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อ การศึกษา
		(3) ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา	- งานกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ ทางรัฐ พิธีและสถาบันของพระมหากษัตริย์ และงานประจำปี
		(4) มีช่องทางการรับรู้ข่าวสาร ของประชาชน	- นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการช่าง	- ติดตั้งและปรับปรุงหอกระจายข่าว ไร้สาย

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การมีส่วนร่วม การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ทางด้านการเมือง การมีส่วนร่วม และการบริการประชาชน	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการมีส่วนร่วมของประชาชน	(1) มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด อบต. - กองช่าง - กองคลัง - นักบริหารงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากร - บริหารงานบุคคล - จัดฝึกอบรม - ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา - วางระบบควบคุมภายใน
		(2) จัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ	<ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการช่าง - นักบริหารงานคลัง - นักบริหารงานการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการบริหารจัดการให้ครบครันแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ
		(3) พัฒนาอาคารสถานที่ที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง	<ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการช่าง 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสนับสนุนโครงการก่อสร้างต่อเติมอาคาร ที่ทำการ อบต.

การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การมีส่วนร่วม การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร

พันธกิจ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ	งาน/กิจกรรม/โครงการ
การพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภายใน องค์กร ทางด้านการเมือง การมีส่วนร่วม และการ บริการประชาชน	เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากรและ พัฒนาประสิทธิภาพ การเมืองการมีส่วนร่วม ของประชาชน	(4) มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการช่าง - นักบริหารงานคลัง - นักบริหารงานการศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของ อบต. - การบันทึกข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์
		(5) การพัฒนาระบบการบริหาร จัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประหยัดโปร่งใสและเป็นธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานการคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงแผนที่ภาษีทะเบียนและทรัพย์สิน - ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน อบต. - สบทบกองทุนหลักประกันสุขภาพ - การจัดซื้อจัดจ้าง - การเงินและบัญชี - ทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ

ตารางการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>1. ผู้นำหมู่บ้าน ชุมชน และอาสาสมัครต่าง ๆ มีความเข้มแข็งและความสามัคคี มีการจัดประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>2. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนอย่างเพียงพอในตำบล</p> <p>3. มีวัฒนธรรมและประเพณี และวิถีชีวิตที่มีเอกลักษณ์ ประชาชนมีความชำนาญในด้านภูมิปัญญาชาวบ้านหลายด้าน</p> <p>4. มีสภาพพื้นที่เหมาะสมกับการเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน ทำไร่ พืชผักสวนครัว ฯลฯ</p> <p>5. เป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัด มีการคมนาคมที่สะดวกโดยทางรถยนต์ มีเส้นทางคมนาคมติดต่อระหว่างตำบล และระหว่างอำเภอ สะดวกใช้การได้ตลอดปี</p> <p>6. มีอิสระในการบริหารจัดการมีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเองและตรวจสอบได้</p> <p>7. ประชาชนมีความต้องการและมีความเข้าใจในการปกครองตนเอง</p> <p>8. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ</p> <p>9. มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการสามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ</p> <p>10. มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ พร้อมระบบชลประทาน</p> <p>11. เป็นพื้นที่ที่มีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ในด้านประมง มีกระชังปลาในแม่น้ำเจ้าพระยาจำนวนมาก</p>	<p>1. สภาพพื้นที่อยู่ติดแม่น้ำเจ้าพระยาทำให้ประสบกับปัญหาอุทกภัยเป็นประจำเกือบทุกปี และปัญหาดินพังทลายหลายจุด</p> <p>2. เกษตรกรได้รับผลกระทบอย่างสูงในการประกอบอาชีพ</p> <p>3. เกษตรกรมีปัญหาหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบจำนวนมาก</p> <p>4. เกษตรกรยังยึดติดกับการใช้สารเคมีในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ไม่นิยมใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ</p> <p>5. ขาดทักษะความสามารถในการดำเนินงานด้านการตลาดในเชิงรุกและเชิงรับ</p> <p>6. เกษตรกรบางส่วนไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง</p> <p>7. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ และมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ถูกต้องขาดความสนใจดูแลและในการป้องกันโรคต่าง ๆ</p> <p>8. ประชาชนมีค่านิยมไม่ไปตามกระแสวัตถุนิยม</p> <p>9. งบประมาณมีค่อนข้างจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน</p> <p>10. มีโครงการที่เกินศักยภาพจำนวนมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งและดินพังทลาย</p> <p>11. มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่</p> <p>12. มีปัญหาว่างงานของประชาชนในพื้นที่</p> <p>13. ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร เนื่องจากการไม่ให้ความสำคัญหรือไม่มีเวลา</p>

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>12. มีสถานที่ในการจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ชุมชนสำหรับประชาชนในตำบล</p> <p>13. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน มีสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และการศึกษาพิเศษ</p> <p>14. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญให้ประชาชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง</p> <p>15. มีศาสนสถาน และพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์ ซึ่งเป็นศูนย์รวมและยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนในพื้นที่</p>	<p>14. แต่ละส่วนราชการในองค์กรยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา ขาดการประสานแผนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>1. ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณด้านต่าง ๆ ให้กับท้องถิ่นและหมู่บ้านชุมชน</p> <p>2. ได้รับงบประมาณจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น</p> <p>3. จังหวัดอ่างทองมีนโยบายในการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และเกษตรปลอดสารพิษ และลดใช้สารเคมี</p> <p>4. การคมนาคมห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 100 กิโลเมตร ซึ่งเหมาะกับการเป็นคลังสินค้าและมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกต่อการขนส่งสินค้าทั้งทางบกและทางน้ำ สามารถเชื่อมโยงกระจายสินค้าได้ดี</p> <p>5. มีตลาดกลางพืชผักผลไม้ และตลาดปลาน้ำจืดในจังหวัด ซึ่งเป็นตลาดขายส่งที่ใหญ่ที่สุดในภาคกลางตอนบน</p>	<p>1. ปัญหาภัยธรรมชาติเป็นปัญหาสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>2. ผลผลิตมีราคาที่ไม่แน่นอนและมีต้นทุนการผลิตสูง</p> <p>3. ได้รับผลกระทบมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม</p> <p>4. การดำเนินงานบางโครงการ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้เองต้องให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องร่วมจัดทำ เช่น การแก้ไขปัญหาที่ดินเหม็นจากโรงงานอุตสาหกรรม การก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งและดินพังทลาย เป็นต้น</p> <p>5. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท</p> <p>6. การประกอบอาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือประเภทเดียวกันส่งผลกระทบทำให้เกิดการแข่งขันในตลาดสูงขึ้น</p>

/ปัจจัยภายนอก...

ปัจจัยภายนอก	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>6. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด</p> <p>7. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น</p> <p>8. นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และ SME นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>9. นโยบายเร่งรัดการปลูกพืชเศรษฐกิจและการเกษตรปลอดภัย</p> <p>10. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง</p> <p>11. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนโครงการบริหารจัดการลุ่มน้ำ</p> <p>12. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้ท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>7. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมือง</p> <p>8. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกทำให้เกิดปัญหาวัยรุ่น</p>

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
2. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
3. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยฯ
4. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
7. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
8. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
9. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
11. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
12. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
13. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
14. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

1. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
2. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
4. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
5. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
6. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
7. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
8. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
9. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
10. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
11. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
12. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

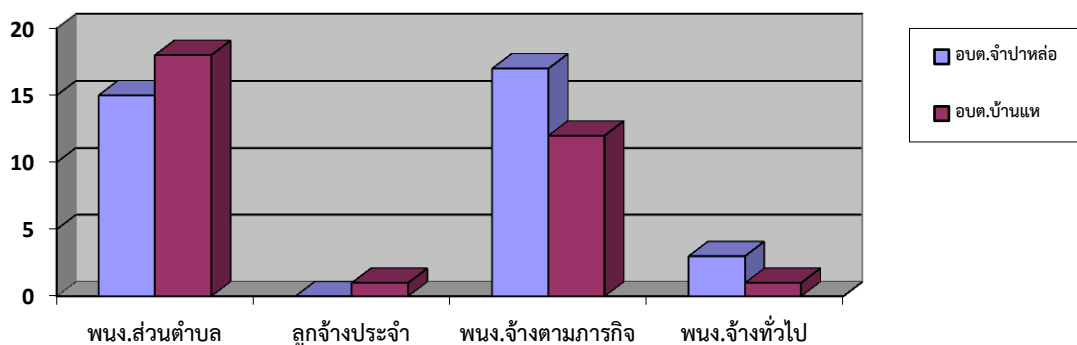
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่

- (1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (2) กองคลัง
- (3) กองช่าง
- (4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (5) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 15 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 17 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 3 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 35 อัตรา ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจนั้น แต่ด้วยภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นหลายเท่าทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจะต้องบริหารงาน บริหารคน ภายใต้งบประมาณที่มีอย่างจำกัด ด้วยเหตุผลนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา และการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ เพื่อสรุปความต้องการกำลังคนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนภูมิเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง



จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแห อำเภอมืองอ่างทอง ซึ่งมีพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบทและงบประมาณใกล้เคียงกัน การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

/ตารางเปรียบเทียบ...

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

อบต.จำปาหล่อ			อบต.บ้านแห		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง (อัตรา)		ตำแหน่ง ที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	-	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	-
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	-	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	-
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	-
-	-	-	นักจัดการทั่วไปปค./ชก.	-	1
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	1	-	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	1	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปค./ชก.	1	-
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	1	-
-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการปง./ชง.	-	1
-	-	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯปฏิบัติงาน	1	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-
-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการทั่วไป	-	1
พนักงานขับรถยนต์	1	-	พนักงานขับรถยนต์	-	1
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	1	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	1
พนักงานขับรถยนต์	1	-	-	-	-
คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกขยะ)	1	-	-	-	-
คนงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกขยะ)	1	-	-	-	-
พนักงานวิทยุ	1	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานขับรถยนต์	1	-	-	-	-
-	-	-	นักการภารโรง	-	1

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ◆

อบต.จำปาหล่อ			อบต.บ้านแห		
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	-
-	-	-	นักวิชาการคลังปก./ชก.	-	1
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	1	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	1	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	1	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	-	1
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	1	-	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	1	-
ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ		
-	-	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานจดมาตรน้ำทั่วไป	1	-	-	-	-
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	-
นายช่างโยธา ปง./ชง.	-	1	นายช่างโยธาปง./ชง.	-	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	-
พนักงานผลิตน้ำประปา	2	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	-
คนงานทั่วไป	2	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	1		พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	1	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	-	1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	-	1
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-	1	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	-	1
ครู ค.ศ.1	1	-	ครู ค.ศ.1	1	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	2	-
-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	1
รวม	29	6	รวม	19	14
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.จำปาหล่อ	35 อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.บ้านแห	33 อัตรา	

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ชื่อตำแหน่ง	ทั่วไป						วิชาการ						อำนาจการท้องถิ่น						บริหารท้องถิ่น						รวม		ร้อยละ					
	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน		อาวุโส		ปฏิบัติการ		ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ		เชี่ยวชาญ		ต้น		กลาง		สูง		ต้น		กลาง					สูง				
	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.		ช.	ญ.			
ปลัด อบต.																										1	-	3.448				
รองปลัด อบต.																					1							-	1	3.448		
หัวหน้าสำนักปลัด															1													-	1	3.448		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน										1																			-	1	3.448	
นักทรัพยากรบุคคล								1																					-	1	3.448	
นักพัฒนาชุมชน									1																				-	1	3.448	
ผู้อำนวยการกองคลัง																1													-	1	3.448	
นักวิชาการเงินและบัญชี										1																			-	1	3.448	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้										1																			-	1	3.448	
นักวิชาการพัสดุ										1																			-	1	3.448	
ผู้อำนวยการกองช่าง																			1											1	-	3.448
ครู																													-	1	3.448	
รวม									1		5						1	2									1	1		2	10	

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ชื่อตำแหน่ง	ทั่วไป						วิชาการ						อำนวยการท้องถิ่น						บริหารท้องถิ่น						รวม		ร้อยละ				
	ปฏิบัติงาน		ชำนาญงาน		อาวุโส		ปฏิบัติการ		ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ		เชี่ยวชาญ		ต้น		กลาง		สูง		ต้น		กลาง					สูง			
	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.	ช.	ญ.			
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ																													-	1	3.448
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ																													1	-	3.448
พนักงานขับรถยนต์																													3	-	10.344
พนักงานวิทยุ																													-	1	3.448
คนงานทั่วไป																													5	-	17.241
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินฯ																													-	1	3.448
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ																													-	1	3.448
พนักงานจดมาตรน้ำทั่วไป																													1	-	3.448
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป																													1	-	3.448
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ																													-	1	3.448
พนักงานผลิตน้ำประปา																													1	1	6.896
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก																													-	1	3.448
รวม																													12	7	
รวมทั้งสิ้น																													14	17	

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสงจึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจดังกล่าว โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ต่างๆ ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น 9 งาน คือ

1.1 งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานธุรการ สารบรรณ
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี
- งานการพาณิชย์
- งานประชาสัมพันธ์
- งานอาคารสถานที่

1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

/- งานคณะกรรมการ...

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

- งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานงบประมาณ
- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)
- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

1.3 งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน
- งานบรรจุและแต่งตั้ง
- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ
- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน
- งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู
- งานการลาทุกประเภท
- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท
- งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
- งานแผนพัฒนาบุคลากร
- งานฝึกอบรม
- งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
- งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมและจรรยาบรรณ
- งานการให้พ้นจากราชการ
- งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

1.4 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกัน ฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานให้บริการด้านสาธารณสุข
- งานบริหารสาธารณสุข

/- งานส่งเสริมป้องกัน...

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย
- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
- งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- งานอาสาสมัครสาธารณสุข
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม
- งานรณรงค์และสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง
- งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู
- งานกู้ภัย
- งานศูนย์ อปพร.

1.6 งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์
- งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- งานด้านสวัสดิการสังคม
- งานพิทักษ์เด็ก สตรี และเยาวชน

1.7 งานนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ
- งานทะเบียนพาณิชย์

1.8 งานการเลือกตั้ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานเลือกตั้ง
- งานข้อมูลการเลือกตั้ง
- งานชุมชนสัมพันธ์

1.9 งานกิจการสภา อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยการและประสานราชการ
- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต.

2. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน คือ

2.1 งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท
- งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ
- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
- งานการจัดสรรเงินต่างๆ
- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ
- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี

2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่าและใบอนุญาต
- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานแผนที่ภาษี

2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ
- งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ
- งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ
- งานควบคุมพัสดุ
- งานบำรุงรักษาทรัพย์สิน

3. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมงานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน คือ

3.1 งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพานและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบและบริการ

3.3 งานประสานสาธารณูปโภค

- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานจัดตกแต่งสถานที่
- งานระบายน้ำ
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค

3.4 งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษา ในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 งาน คือ

4.1 งานบริหารการศึกษา

- งานบริหารทั่วไป
- งานพัฒนาการศึกษา
- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- งานแผนงานและวิชาการ
- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานกิจการศาสนา
- งานบริการและบำรุงศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- งานกิจการเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ
- การจัดการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ

4.3 งานกิจการการศึกษา

- งานจัดการศึกษาทุกระบบ
- งานดูแลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จัดเตรียมและบริการวัสดุอุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอนแก่สถานศึกษา
- งานอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน
- งานด้านวัสดุการศึกษา
- งานอุดหนุนกิจการการศึกษา

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

4.4 งานการศึกษาปฐมวัย

- งานจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน
- งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย 0-3 ปี
- งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ รายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

8.2 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด 1.1 งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอาคารสถานที่	1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี - งานการพาณิชย์ - งานประชาสัมพันธ์ - งานอาคารสถานที่	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต.และระเบียบ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานศูนย์ อปพร. <p>1.5 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต. <p>1.6 งานการเลือกตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลือกตั้ง - งานข้อมูลการเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ 	<p>1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ <p>1.3 งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1.7 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด <p>1.8 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส - งานด้านสวัสดิการสังคม - งานพิทักษ์เด็ก สตรี และเยาวชน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู - งานการลาทุกประเภท - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท - งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน - งานแผนพัฒนาบุคลากร - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ - งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมและจรรยาบรรณ - งานการให้พ้นจากราชการ - งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ <p>1.4 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกัน ฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานบริหารสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานรณรงค์และสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม - งานฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานศูนย์ อปพร. <p>1.6 งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานด้านสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส - งานพิทักษ์เด็ก สตรี และเยาวชน <p>1.7 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>1.8 งานการเลือกตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเลือกตั้ง - งานข้อมูลการเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ <p>1.9 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต. 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกา เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่าและใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานควบคุมพัสดุ - งานบำรุงรักษาทรัพย์สิน 	<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี <p>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าเช่าและใบอนุญาต - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ - งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานควบคุมพัสดุ - งานบำรุงรักษาทรัพย์สิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานให้บริการน้ำอุปโภคบริโภค <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและบริการ <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - การจัดการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริการและบำรุงศาสนา <p>4.3 งานกิจการการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษาทุกระบบ - งานดูแลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จัดเตรียม และบริการวัสดุอุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอนแก่สถานศึกษา - งานอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน - งานด้านวัสดุการศึกษา - งานอุดหนุนกิจการการศึกษา <p>4.4 งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน - งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย 0 – 3 ปี - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานพัฒนาการศึกษา - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานบริการและบำรุงศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - การจัดการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ <p>4.3 งานกิจการการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษาทุกระบบ - งานดูแลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จัดเตรียมและ บริการวัสดุอุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอน แก่สถานศึกษา - งานอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน - งานด้านวัสดุการศึกษา - งานอุดหนุนกิจการการศึกษา <p>4.4 งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน - งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย 0-3 ปี - งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	
	<p>5. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
2	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล									
3	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
7	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
9	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
10	พนักงานวิทยุ	1	1	1	1	-	-	-	
11	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
12	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
13	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	
14	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
15	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง									
16	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
17	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
18	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
19	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
20	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
22	พนักงานจตมน้ำทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองช่าง								
23	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
24	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
25	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
27	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
28	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
29	คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
30	คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
31	คนงานทั่วไป (ไฟฟ้า)	1	1	1	1	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
32	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
33	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
34	ครู (ค.ศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
35	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
36	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	1	1	1	+1	1	1	กำหนดเพิ่ม
	รวมทั้งสิ้น	35	35	35	35	+1/-1	-	-	

/สรุปกรอบอัตรากำลัง...

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2564 – 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	15	15	15	15	-	-	-	
2	กองคลัง	7	7	7	7	-	-	-	
3	กองช่าง	9	8	8	8	-1	-	-	
4	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	4	4	4	4	-	-	-	
5	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	1	1	1	+1			
	รวม	35	35	35	35	+1/-1	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1. องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

1) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

2) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
1	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	1	41,250	663,000	16,440	18,120	19,440
2	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	1	31,880	424,560	13,440	13,320	13,320

หมายเหตุ : ในปี 2564, 2565, 2566 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

2. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 12 ตำแหน่ง 13 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
1	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	28,560	384,720	13,440	12,240	13,080
2	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	1	16,600	199,200	13,320	13,080	13,440
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	1	29,680	356,160	13,320	13,440	13,080
4	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	32,450	389,400	13,320	13,440	13,080

/2. สำนักปลัด...

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ◆

2. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 12 ตำแหน่ง 13 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
5	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	21,050	252,600	10,200	10,560	11,040
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	12,530	150,360	6,120	6,360	6,600
7	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	1	11,020	132,240	5,400	5,400	5,760
8	พนักงานวิทยุ	1	11,020	132,240	5,400	5,400	5,760
9	คนงานประจำรถขยะ	1	9,830	117,960	4,800	4,920	5,160
10	คนงานประจำรถขยะ	1	9,730	116,760	4,680	4,920	5,160
11	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	1	9,400	112,800	4,800	4,800	4,920
12	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	112,800	4,560	4,800	4,920
	พนักงานจ้างทั่วไป						
13	พนักงานขับรถยนต์	1	9,000	108,000	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี 2564, 2565 , 2566 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

3. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
	กองคลัง						
1	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	34,110	451,320	13,320	13,080	13,200
2	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	1	25,470	305,640	11,880	12,240	12,960
3	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	1	24,970	299,640	12,000	12,120	12,600
4	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	1	21,240	254,880	11,160	10,920	11,160
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
5	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	21,050	252,600	10,200	10,560	11,040
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	12,640	151,680	6,120	6,360	6,600
	พนักงานจ้างทั่วไป						
7	พนักงานจดมน้ำทั่วไป	1	9,000	108,000	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี 2564, 2565 , 2566 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

3. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 8 ตำแหน่ง 9 อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
	กองช่าง						
1	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	33,560	444,720	13,440	13,080	13,080
2	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
3	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	15,530	186,360	7,560	7,800	8,160
4	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	15,520	186,240	7,560	7,800	8,160
5	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	11,020	132,240	5,400	5,520	5,760
6	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	9,730	116,760	4,680	4,920	5,160
7	คนสวน	1	9,730	116,760	4,680	4,920	5,160
8	คนสวน	1	9,730	116,760	4,680	4,920	5,160
	พนักงานจ้างทั่วไป						
9	คนงานทั่วไป (ไฟฟ้า)	1	9,000	108,000	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี 2564, 2565, 2566 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

และในปี 2564 ต้องการยุบเลิกตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา

4. กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 2 ตำแหน่ง 4 อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
1	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	1	-	435,600	13,620	13,620	13,620
2	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	-	355,320	12,000	12,000	12,000
3	ครู (ค.ศ.1)	1	-	(ได้รับจัดสรรจากเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
4	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	7,185	86,220	3,480	3,600	3,840

หมายเหตุ : ในปี 2564, 2565, 2566 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

5) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 0 ตำแหน่ง 1 อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2564	2565	2566
	หน่วยตรวจสอบภายใน						
1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	355,320	355,320	12,000	12,000

หมายเหตุ : ในปี 2564 มีการกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ตามประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1	29,925,000	31,421,250	32,992,312

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสัก อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ ในระยะแรก กำหนดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ 40 ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
				(คน)	(1)	(2)													
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	495,000	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	18,120	19,440	679,440	681,120	682,440	
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	437,880	437,880	
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	342,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	12,240	13,080	398,160	396,960	397,800	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	199,200	0	1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	
6	นักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	402,840	402,480	
7	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	252,600	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	11,040	263,160	263,640	263,640	
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		1	1	150,360	9,060	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,480	156,960	156,960	
9	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)		1	1	132,240	24,000	1	1	1	-	-	-	5,400	5,400	5,760	137,640	137,640	138,000	
10	พนักงานวิทยุ		1	1	132,240	24,000	1	1	1	-	-	-	5,400	5,400	5,700	137,640	137,640	138,000	
11	คนงานประจำรถขยะ		1	1	117,960	24,000	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	112,760	122,880	123,120	
12	คนงานประจำรถขยะ		1	1	116,760	24,000	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	121,680	121,920	
13	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	-	112,800	24,000	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	117,600	117,720	ว่างเต็ม
14	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)		1	1	112,800	24,000	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
15	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสัก อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ ในระยะแรก กำหนดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ 40 ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง																			
16	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	464,400	464,520	
	(นักบริหารงานคลัง)																		
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	317,880	318,600	
18	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	299,640	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	311,760	312,240	
19	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	254,880	0	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	266,040	265,800	266,040	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
20	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		1	1	252,600	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	11,040	262,800	263,160	263,640	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	151,680	7,740	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,800	158,280	158,280	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
22	พนักงานจตมตรน้ำทั่วไป		1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
กองช่าง																			
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	457,800	457,800	
24	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
25	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	186,360	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	193,800	194,160	194,520	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	186,240	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	193,800	194,040	194,400	
27	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	132,240	24,000	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,640	137,760	138,000	
28	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	116,760	24,000	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	126,360	131,500	
29	คนสวน		1	1	116,760	24,000	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	121,680	121,920	
30	คนสวน		1	1	116,760	24,000	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	121,680	121,920	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
31	คนงานทั่วไป (ไฟฟ้า)		1	1	108,000	12,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสัก อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

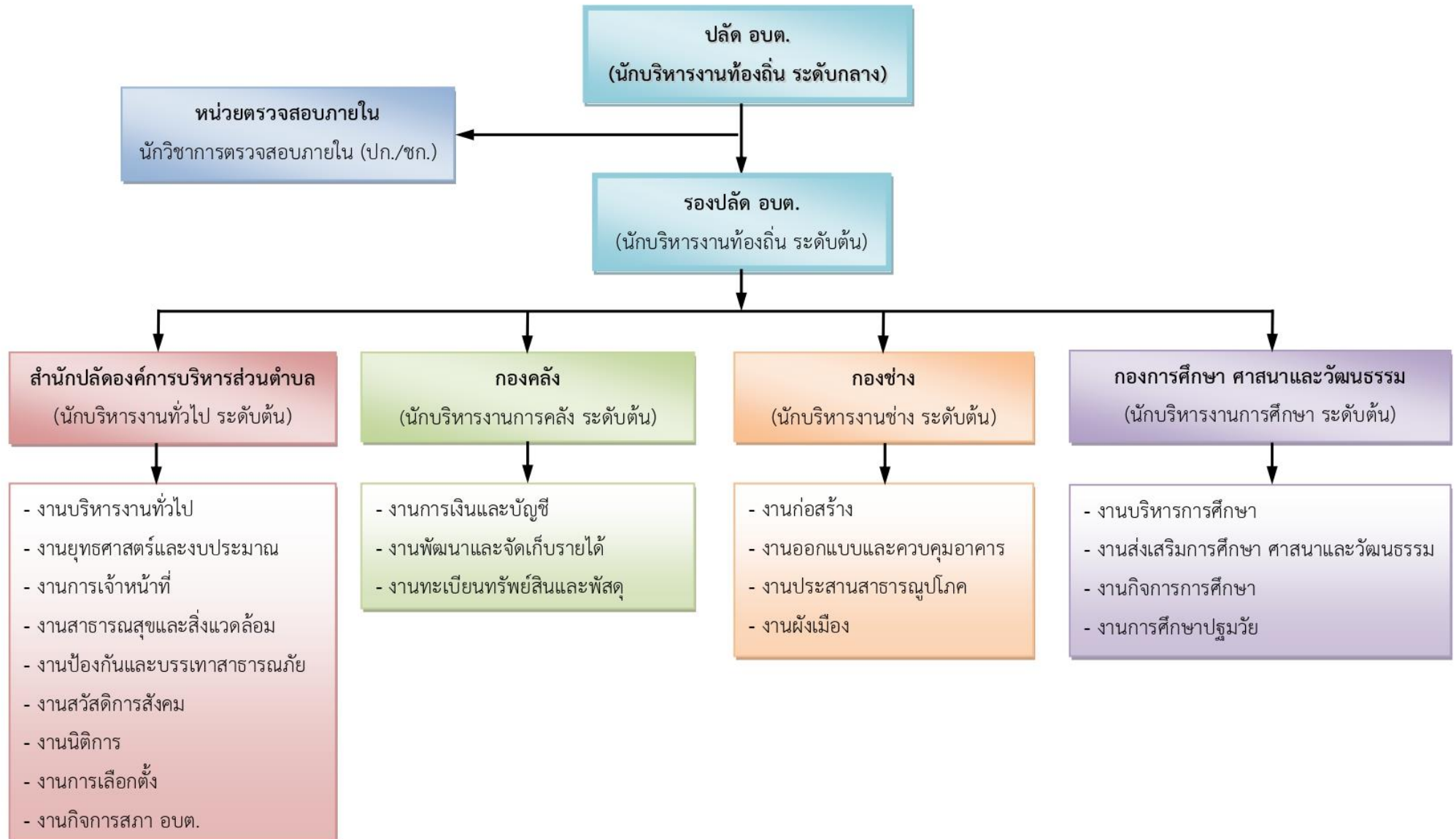
วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ ในระยะแรก กำหนดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ 40 ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
33	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	367,320	367,320	ว่างเดิม	
34	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
35	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		1	1	86,220	0	1	1	1	-	-	-	3,480	3,600	3,840	89,700	89,820	90,060	เงินอุดหนุน+เงิน อปท.	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
36	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม	
(5)	รวม		36	31	7,383,540	670,800	35	35	35	+1/-1	0	0	621,060	279,900	288,960	8,372,840	8,442,180	8,505,820		
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,255,926	1,266,327	1,275,873		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															9,628,766	9,708,507	9,781,693		
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															32.18	30.90	29.65		

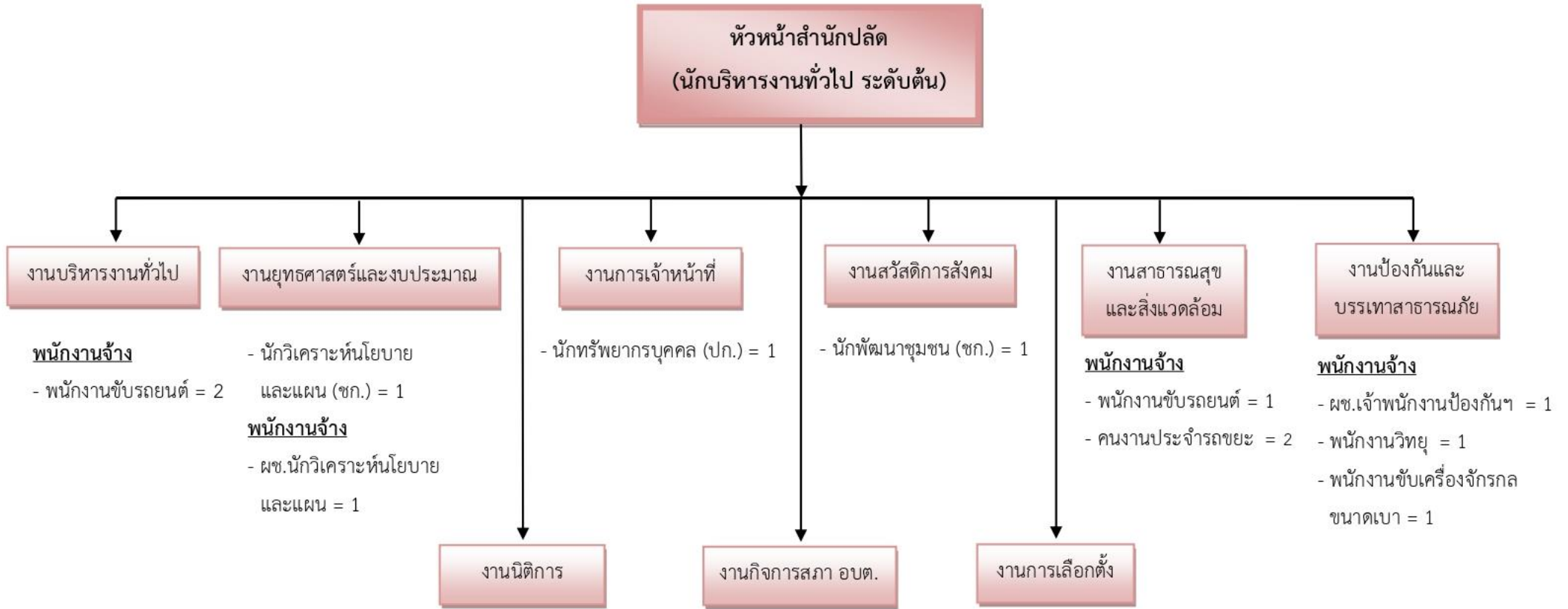
- | | |
|--|------------|
| หมายเหตุ 1. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 | 28,500,000 |
| 2. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 | 29,925,000 |
| 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 | 31,421,250 |
| 4. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 | 32,992,312 |

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสง



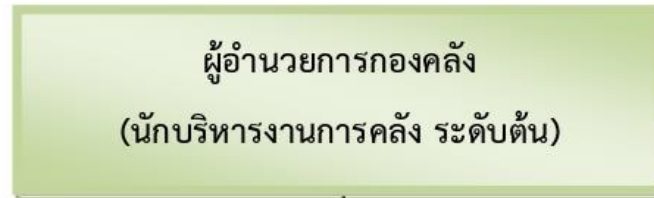
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมอัตรา
จำนวน	-	1	3	-	8	1	13

อัตรว่าง 1. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน 1 อัตรา

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองคลัง



- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) = 1

พนักงานจ้าง

- ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี = 1

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) = 1

พนักงานจ้าง

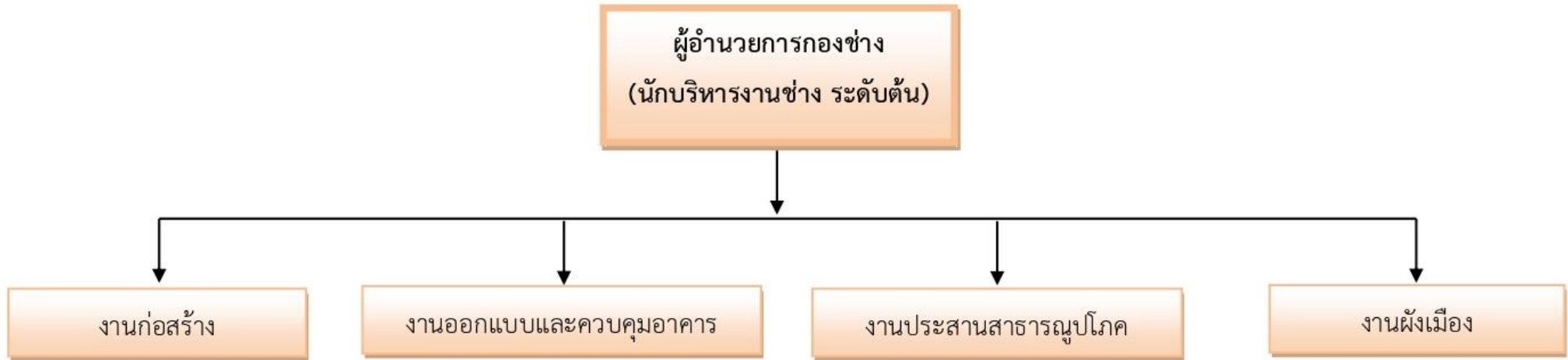
- ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ = 1

- พนักงานจตมาตรฐาน้ำทั่วไป = 1

- นักวิชาการพัสดุ (ชก.) = 1

ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมอัตรา
จำนวน	-	1	3	-	2	1	7

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองช่าง

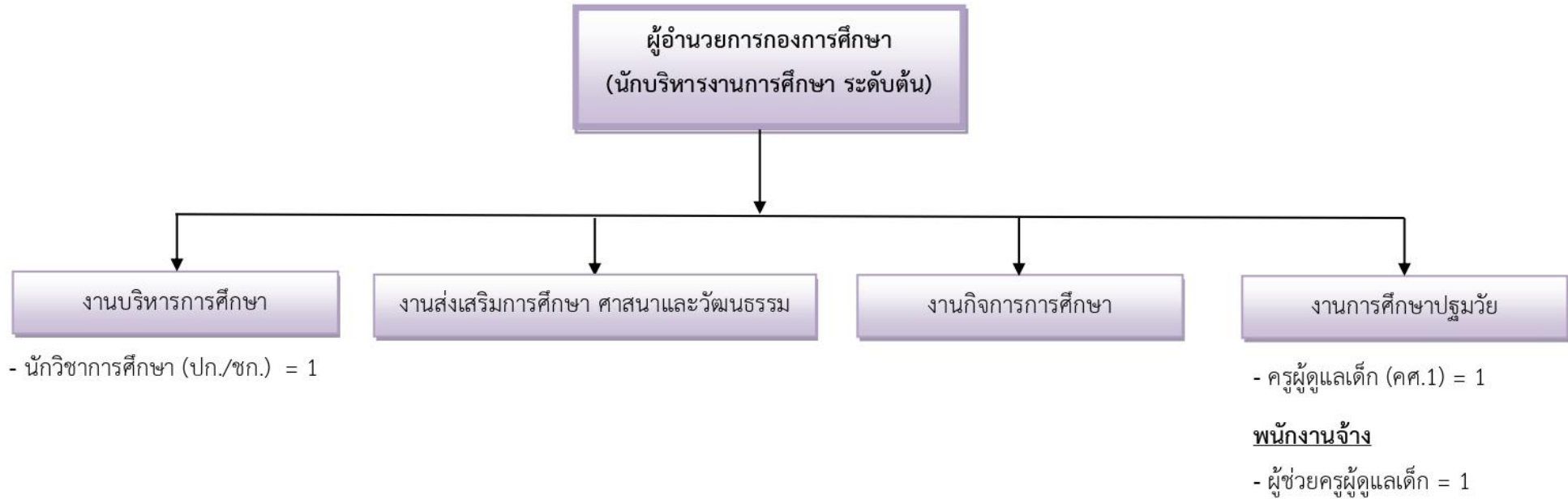


พนักงานจ้าง

- ผช.นักจัดการงานทั่วไป = 1
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ = 1
- พนักงานผลิตน้ำประปา = 2
- คนสวน = 2
- คนงานทั่วไป = 1

ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมอัตรา
จำนวน	-	1	-	-	6	1	8

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมอัตรา
จำนวน	-	1	1	-	1	1	-	4

- อัตราร่าง**
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
 - ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน 1 อัตรา

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) = 1

ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมอัตรา
จำนวน	-	-	1	-	-	-	1

อัตรากำลัง 1. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน 1 อัตรา

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นายศรายุทธ มีทรัพย์	ปริญญาโท	71 3 00 1101 001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	71 3 00 1101 001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	495,000	84,000	84,000	
									(41,250x12)	(7,000x12)	(7,000x12)	
2	นางสุจินดา เรืองฤทธิกุล	ปริญญาโท	71 3 00 1101 002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	71 3 00 1101 002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	382,560	42,000		
									(31,880x12)	(3,500x12)		
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
3	นางศิวพร งามนก	ปริญญาโท	71 3 01 2101 001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	71 3 01 2101 001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	342,720	42,000		
									(28,560x12)	(3,500x12)		
4	น.ส.พัชรี คำสุวรรณ	ปริญญาตรี	71 3 01 3102 001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	71 3 01 3102 001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	199,200			
									(16,600x12)			
5	ว่าที่ ร.ต.หญิง กัสสินีอร บรรณ	ปริญญาโท	71 3 01 3103 001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	71 3 01 3103 001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	356,160			
									(29,680x12)			
6	น.ส.ศิริรัตน์ แสงทอง	ปริญญาโท	71 3 01 3801 001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	71 3 01 3801 001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	389,400			
									(32,450x12)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
7	น.ส.สุรีย์ ทวีคุณ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		252,600			
									(21,050x12)			
8	นางนัชชาชัย ธาตวัตรภรณ์	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		150,360		9,060	
									(12,530x12)		(755x12)	
9	นายดาวรุ่ง กรรเจียก	ประถมศึกษาปีที่ 4		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		132,240		24,000	
									(11,020x12)		(2,000x12)	
10	น.ส.นันทิดา ชมสุวรรณ	ปริญญาตรี		พนักงานวิทย์			พนักงานวิทย์		132,240		24,000	
									(11,020x12)		(2,000x12)	
11	นายสำเนา ทองฮวด	ประถมศึกษาปีที่ 4		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		117,960		24,000	
									(9,830x12)		(2,000x12)	
12	นายจักรกฤษณ์ อิ่มสำราญ	ประถมศึกษาปีที่ 6		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		116,760		24,000	
									(9,730x12)		(2,000x12)	

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
	พนักงานส่วนตำบล											
23	นายชัยโรจน์ โชติโกคา	ปทส.	71 3 05 2103 001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	71 3 05 2103 001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	402,720	42,000		
									(33,560x12)	(3,500x12)		
24			71 3 05 4701 001	นายช่างโยธา	ปง./ขง.							ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
25	นายวีระยุทธ ตาดเพชร	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป			ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		186,360			
									(15,530x12)			
26	น.ส.พัทธวรรณ ศิลประดิษฐ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		186,240			
									(15,520x12)			
27	นางสำราญ จันทร์ทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานผลิตน้ำประปา			พนักงานผลิตน้ำประปา		132,240		24,000	
									(11,020x12)		(2,000x12)	
28	นายชูชาติ ชูแก้ว	ประถมศึกษาปีที่ 6		พนักงานผลิตน้ำประปา			พนักงานผลิตน้ำประปา		116,760		24,000	
									(9,730x12)		(2,000x12)	
29	นายอานันท์ จำรูญพันธ์	ประถมศึกษาปีที่ 6		คนสวน			คนสวน		116,760		24,000	
									(9,730x12)		(2,000x12)	
30				คนสวน			คนสวน		112,800		24,000	ว่าง
									(9,400x12)		(2,000x12)	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
31	นายนพรัตน์ ปานพุ่ม	ปวส.		คนงานทั่วไป (ไฟฟ้า)			คนงานทั่วไป (ไฟฟ้า)		108,000		12,000	
									(9,000x12)		(1,000x12)	

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบล											
32			71 3 08 2107 001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	71 3 08 2107 001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	42,000		ว่างเดิม
									(15,430+50,170)×12/2	(3,500×12)		
33			71 3 08 3803 001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	71 3 08 3803 001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320			ว่างเดิม
									(9,740+49,480)×12/2			
34	นางศิริพร แซ่ห่อ่ง	ปริญญาตรี	14 2 0049	ครู	ค.ศ.1	71 3 08 6600 073	ครู	ค.ศ.1				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
35	น.ส.จรรยาพร ศิลปประดิษฐ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		86,220			
									(7,185×12)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานส่วนตำบล											
36						71 3 12 3205 001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.				กำหนดเพิ่ม

ลงชื่อ.....

(นายศรายุทธ มีทรัพย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จำปาหล่อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงทำให้มีความจำเป็นในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่ได้มีการกำหนดอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีหลักการและแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการใช้สื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงาน โดยมีการศึกษาถึงวิธีการใช้ และการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นในขณะที่ใช้สื่อนั้น ๆ
2. การพัฒนาในงาน ให้หัวหน้าตามสายงานต่าง ๆ มีการฝึกสอนงานให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและเกิดข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด
3. การพัฒนานอกงาน ในกรณีที่มีหน่วยงานราชการ หรือองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ติดต่อกัน ให้มีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการก็ให้มีการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุมนั้น ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากร ในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
4. หลักสูตรด้านการบริหาร
5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจะดำเนินการ เช่น การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่น เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อเป็นผู้ดำเนินการ และเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากร บรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
3. การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
4. การฝึกอบรม
5. การให้ทุนการศึกษา
6. การศึกษาดูงาน
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ/การสัมมนา

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ◆

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสัก กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็มยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลาดน้ำเค็ม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

/4. การกำหนดแนวทาง...

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2563

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย