



แผนยุทธศาสตร์กำลัง 3 ปี

(ประจำปีงบประมาณ 2567-2569)



**องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสล้อย
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง**



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ตุลาคม 2566



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	3
3.2 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)	4
3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	12
3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569	13
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	17
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสง	29
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	32
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	33



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	44
8.1 โครงสร้างส่วนราชการ	44
8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	45
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	49
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	53
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	59
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	63
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	65
- ภาคผนวก	
1. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
2. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
3. สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569	
4. สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569	

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564–2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 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 ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง (ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

2.2 ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณงานและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้น ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

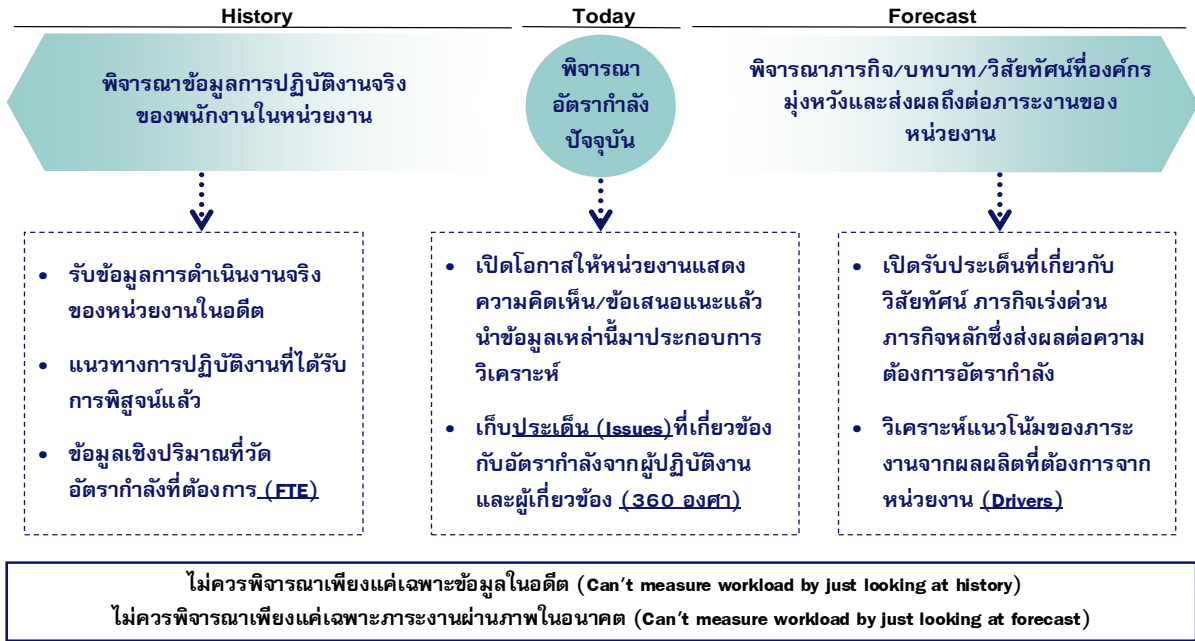
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบுவางค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

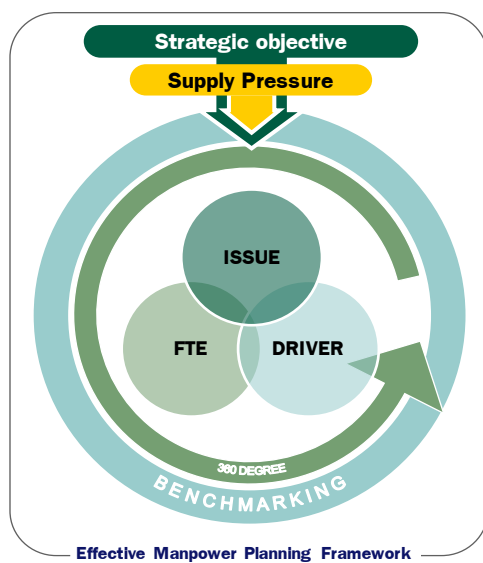
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตตั้งตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่นาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิศวกรรมโยธา มีคุณวุฒิการศึกษาในสาขาวิชาหรือทาง วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมชลประทาน วิศวกรรมสุขาภิบาล วิศวกรรมสำรวจ ฯลฯ จะดำเนินการบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ คือ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป คือ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

1. เงินเดือน
2. เงินประจำตำแหน่ง
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.),

เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.), เงินวิทยฐานะ เป็นต้น

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มาคำนวณ เป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคุณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่ง ในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ 12 เดือน ส่วนการ ประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น ตัวอย่างเช่น

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
วิชาการ มีคนครอง	1 เดือน	30,220	-	-	1,120	1,110	1,110	-	-	-
	12 เดือน	362,640	-	-	13,440	13,320	13,320	-	-	-
	รวมทั้งปี		362,640		13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	9,740			10,250-9,740=510			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	49,480	-	-	49,480-47,990=1490			-	-	-
	ค่ากลาง	29,610			(510+1490)/2 = 1000			-	-	-
	12 เดือน	355,320	-	-	1,000 × 12 = 12,000			-	-	-
	รวมทั้งปี		355,320			12,000	12,000	12,000	367,320	379,320

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือน ของผู้ครองตำแหน่งคุณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและ ขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ 12 เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่น เป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น ตัวอย่างเช่น

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
รองปลัด ต้น (มีคน ครอง)	ต่อเดือน	43,300	7,000	7,000	1,630	1,630	1,640	-	-	-
	12 เดือน	519,600	84,000	84,000	19,560	19,560	19,680	-	-	-
	รวมทั้งปี		687,600			19,560	19,560	19,680	707,160	726,720

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (1 ขั้นต่ำสุด + 1 ขั้นสูงสุด)/2			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	22,700	7,000	7,000	23,830-22,700=1,130			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	68,640			68,640-66,490=2,150			-	-	-
	ค่ากลาง	45,670			(1,130+2,150)/2 = 1,640			-	-	-
	12 เดือน	548,040	84,000	84,000	1,640 × 12 = 19,680			-	-	-
	รวมทั้งปี	716,040			19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080

3. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา คำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.1 และขั้นสูงของ คศ.2 รวมกันหารสองคุณ 12 เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ขั้นต่ำ คศ.2 และ ขั้นสูง คศ.3 รวมกันหารสองคุณ 12) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือน

4. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม 1 - 3 โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

5. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ 4 ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ 4 % ปีตรฐาน 10)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ผู้ช่วย (ป.ตรี)	1 เดือน	15,000	-	-	600	630	650	-	-	-
	12 เดือน	180,000	-	-	7,200	7,560	7,800	-	-	-
	รวมทั้งปี	180,000			7,200	7,560	7,800	187,200	197,760	202,560

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ 4 % ปีตรฐาน 10)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ผู้ช่วย (ปวส.)	1 เดือน	11,500	-	-	460	480	500	-	-	-
	12 เดือน	138,000	-	-	5,520	5,760	6,000	-	-	-
	รวมทั้งปี	138,000			5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

■ กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
พนักงาน จ้างทั่วไป	1 เดือน	9,000	-	-	-	-	-	-	-	-
	12 เดือน	108,000	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	108,000			-	-	-	108,000	108,000	108,000

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ 9,400 ค่าครองชีพ 2,000 ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน 14,850 บาท (กรมจ่ายให้ 9,400 ท้องถิ่นจ่าย 5,450 และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	รัฐ จัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ 4 % ปีฐาน 10)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
นาง ก. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1 เดือน	14,850	9,400	5,450	600	620	650	-	-	-
	12 เดือน	-	-	65,400	7,200	7,440	7,800	-	-	-
	รวมทั้งปี	65,400			7,200	7,440	7,800	72,600	80,040	87,840

6. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุนและพนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรร จะไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและจำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี \times 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ :

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

ระจกด้านที่ 4 Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ (การตรวจประเมิน LPA)

ระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

➤ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

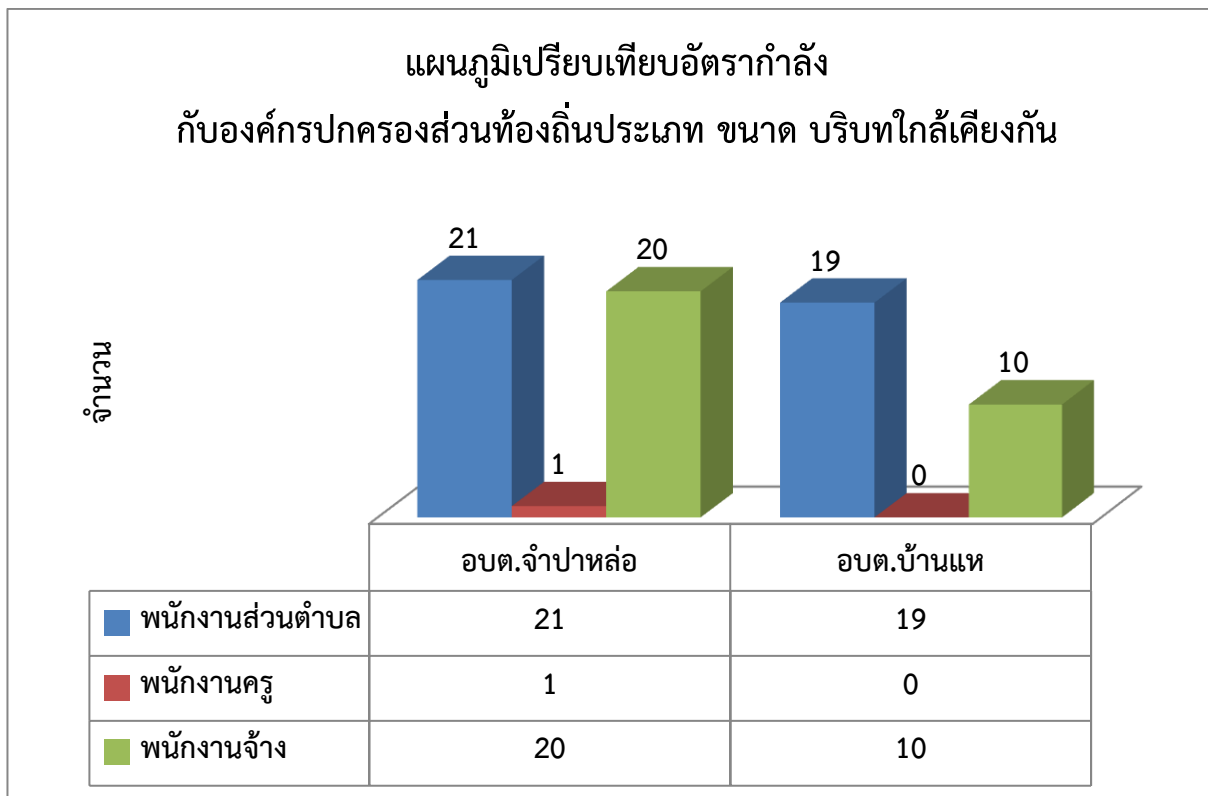


◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

➤ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

➤ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแห ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่าการเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแห ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะ ภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังใกล้เคียงกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567–2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกันในปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและ คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2567–2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการ สอบแข่งขัน ซึ่งส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมี ความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลจำปาหล่อ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป ได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรง ของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อโดยรวม

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

3.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อดำเนินการ ดังนี้

(1) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

(2) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

(3) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม 2566	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.บ้านแห
มิถุนายน – กรกฎาคม 2566	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	เพื่อวิเคราะห์ ทบทวนข้อมูล
สิงหาคม 2566	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง
กันยายน 2566	ก.อบต.จังหวัด แจ่มมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล 1 ตุลาคม 2566
1 ตุลาคม 2566	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบัน ที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ ในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

(2) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอ่างทอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressuer เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับ ชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนี้ ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

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

(5) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด เกณฑ์อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

(6) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

(7) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

(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 นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

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

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

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพปัญหา วินิจฉัย เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ประกอบด้วย

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
1.ด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	<p>1.เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก ในการสัญจร ถนนชำรุดเสียหาย และบางส่วนยังเป็นถนนลูกรัง</p> <p>2.การก่อสร้างถนนเข้าออก หมู่บ้านและเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรบางส่วนไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากเป็นพื้นที่ส่วนตัว</p> <p>3.การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าทางสาธารณะยังไม่ทั่วถึง และไฟฟ้าแรงต่ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>4.น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบและปรับปรุง ซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐาน - จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ประชาชนได้มีไฟฟ้า น้ำประปาใช้ครบทุกครัวเรือน - จัดสรรน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ - น้ำด้านการเกษตรที่เพียงพอ - ป้องกันและแก้ปัญหา น้ำท่วมที่มีประสิทธิภาพ

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
1.ด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	5.ในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วมเป็นประจำทุกหมู่บ้าน 6.น้ำเพื่อการเกษตรที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ 7.คลอง คู ตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมหนาแน่น	
2. ด้านเศรษฐกิจ	1.ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ 2.ไม่มีระบบประกันราคาสินค้าเกษตร 3.ประชาชนบางส่วนไม่มีอาชีพเสริม 4.ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ 5.ปัญหาความยากจนและภาระหนี้สิน 6.ประชาชนขาดการรวมกลุ่มที่ยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการแก้ปัญหาด้านการกำจัดวัชพืช และศัตรูพืช - ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยหมักชีวภาพในชุมชน เพื่อเป็นการลดต้นทุนการผลิต - การประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร - ต้องการอาชีพเสริม - ต้องการแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
3. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน	1.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสในสังคมยังไม่ได้รับการดูแลที่ดีเท่าที่ควร 2.เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามยาเสพติด 3.เด็กก่อนวัยเรียนไม่ได้รับการดูแลให้มีพัฒนาการอย่างเหมาะสม 4.ประชาชนขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - เบี้ยยังชีพและสวัสดิการอื่น ๆ - จัดการศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนให้มีพัฒนาการอย่างเหมาะสม - ปัญหายาเสพติดน้อยลง - สุขภาพอนามัยที่ดี - ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน - สนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์เพิ่มเติม - ให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักในการดูแลเอาใจใส่สุขภาพ

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่	แนวทางแก้ไขปัญหาการ คาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
3. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน	5. การป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร 6. ไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ 7. เยาวชนบางส่วนขาดเงินทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ 8. การเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศ ทำให้เกิดภัยธรรมชาติ	<ul style="list-style-type: none"> - การบริการสาธารณสุขที่ดี - ต้องการแหล่งเรียนรู้และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ - ต้องการลดภาระค่าใช้จ่ายในการส่งบุตรหลานเข้ารับการศึกษา - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างทันทั่วทั้งที่
4. ด้านการเมืองและการบริหาร	1. ประชาชนขาดความรู้และโอกาสแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาท้องถิ่นทำให้การพัฒนาไม่ตอบสนอง และแก้ปัญหาได้ตรงกับความต้องการ 2. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างความตระหนักและให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการเสนอ และแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการของประชาชน - สร้างจิตสำนึกทางการเมืองให้ผู้นำชุมชนและประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย และให้ประชาชนเข้าใจว่าเรื่องการเมือง เป็นเรื่องใกล้ตัวที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญ
5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1. ทรัพยากรธรรมชาติ ขาดความสมดุลของระบบนิเวศ 2. ปัญหามลพิษทางจากโรงงานอุตสาหกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการความสมดุลของระบบนิเวศและการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน - ต้องการให้โรงงานอุตสาหกรรมมีระบบป้องกันมลพิษที่ดี

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ตามหลักบันได 8 ขั้น ดังนี้



บันไดขั้นที่ 1 การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|----------------------|
| 1. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| 3. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะกรรมการ |
| 7. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| 8. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาลอเพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

5. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาลอ

6. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

7. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

บันไดขั้นที่ 2 การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาลอจัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569 ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาลอมีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไข ปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล จำปาลอ

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

✚ **บันไดขั้นที่ 3 การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะกำหนดตำแหน่งใดเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569 ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ 5 ส่วนราชการ

➤ **การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ**

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพคน สังคม สร้างความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็ง

ของชุมชน

พันธกิจ พัฒนาคุณภาพคนการจัดการทางสังคม รักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็ง

ของชุมชน

เป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ
เพื่อการพัฒนาคุณภาพคน การจัดการทางสังคม รักษาความสงบเรียบร้อย และสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- กิจการ อปพร. - ก่อสร้างปรับปรุงที่พักอาศัย ผู้ยากไร้ในชุมชน - รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ - กู้ชีพ/กู้ภัย - สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	สำนักปลัด/กองช่าง - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ยาม/เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
	- งานตรวจตระเวนยามวิกาล - การแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - นักบริหารงานศึกษา - นักวิชาการศึกษา
	- งาน สปสช. - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย	- นักบริหารงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบสาธารณสุขปศุสัตว์และโครงสร้างพื้นฐาน
พันธกิจ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก สาธารณูปโภค การสาธารณสุขการให้ได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
เพื่อให้มีการคมนาคม ทั้งทางบกและทางน้ำ สะดวกรวดเร็ว พัฒนาระบบสาธารณสุขปศุสัตว์ สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	- สำรวจเส้นทางปรับปรุงก่อสร้าง ซ่อมแซมถนน	<u>กองช่าง/สำนักปลัด</u> - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานทั่วไป - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป - คนงาน
	- ขุดลอกคลอง	- นักบริหารงานช่าง - คนงาน
	- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ	- นักบริหารงานช่าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย - คนงาน
	- ตรวจสอบคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้าน - ขยายระบบเขตประปาหมู่บ้าน	- นักบริหารงานช่าง - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป - พนักงานผลิตน้ำประปา
	- ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก ส่วนกลาง	- นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานการคลัง - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจชุมชน
พันธกิจ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ชุมชน

เป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
เพื่อส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยวและ ผลิตภัณฑ์ชุมชน	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์เว็บไซต์	สำนักปลัด - นักบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - พนักงานวิทยุ
	- งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน - งานประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์	- นักพัฒนาชุมชน - พนักงานวิทยุ
	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ตำบล สินค้าชุมชน	- นักพัฒนาชุมชน - พนักงานวิทยุ
	- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ	- นักพัฒนาชุมชน
	- งานวิชาการอบรมให้ความรู้ แก่ประชาชน	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และรักษา

ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ป้องกันไม่ให้เกิดมลภาวะเป็นพิษได้

เป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
เพื่อพัฒนาระบบการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- งานส่งเสริมและสนับสนุนการฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารจัดการขยะในครัวเรือน - งานพลังงานทดแทน	สำนักปลัด/กองช่าง - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - คนสวน

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการศึกษา การสื่อสาร และส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ ส่งเสริมการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา การสื่อสารที่ทันสมัย ให้แก่เด็กประชาชนและบำรุงศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษานอกและในระบบ	สำนักปลัด/กองการศึกษา - นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
	- ส่งเสริมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ เพื่อการศึกษา	- นักบริหารงานการศึกษา - นักวิชาการศึกษา
	- งานกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางรัฐพิธีและสถาบันของพระมหากษัตริย์ และงานประจำปี	- นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานศึกษา - นักวิชาการศึกษา
	- ติดตั้งและปรับปรุงหอกระจายข่าว ไร้สาย	- นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การมีส่วนร่วม การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร

พันธกิจ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ทางด้านการเมือง การมีส่วนร่วม และการบริการประชาชน

เป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากร และพัฒนาประสิทธิภาพการเมืองการมีส่วนร่วมของประชาชน	- งานพัฒนาบุคลากร - งานบริหารงานบุคคล - งานจัดฝึกอบรม - งานประมวลคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สมาชิกสภา - วางระบบควบคุมภายใน	สำนักปลัด/และทุกส่วนราชการในสังกัด - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการคลัง - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานการศึกษา - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการตรวจสอบภายใน

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

เป้าประสงค์	งาน/กิจกรรม/โครงการ	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
เพื่อสร้างระบบบริหารที่ดี การพัฒนาบุคลากร และพัฒนาประสิทธิภาพ การเมืองการมีส่วนร่วม ของประชาชน	- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการ บริหารจัดการให้ครบครันแก่ ประชาชน อย่างเพียงพอ	- นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานการคลัง - นักบริหารงานการศึกษา
	- ส่งเสริมสนับสนุนโครงการก่อสร้าง ต่อเติมอาคารที่ทำการ อบต.	- นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง
	- ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ อบต. การบันทึกข้อมูลในระบบ อินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์	- นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานการคลัง - นักบริหารงานการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานวิทยุ
	- ปรับปรุงแผนที่ภาษีทะเบียนและ ทรัพย์สิน - ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน อบต. - สบทบกองทุนหลักประกันสุขภาพ - การจัดซื้อจัดจ้าง - การเงินและบัญชี - ทะเบียนครุภัณฑ์และพัสดุ	- นักบริหารงานการคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้


บันไดขั้นที่ 4 การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บ รวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับคำสั่งกำหนดงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลัง ของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา 3 ปี

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

บันไดขั้นที่ 5 การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีภารกิจด้านการศึกษาด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนององภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ 6 การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อวางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับการเกษียณอายุราชการ ไว้ดังนี้

1. ก่อนการเกษียณ 60 วัน องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจะเตรียมดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด
2. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ 1 องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (เสนอขอเข้า ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน 60 วัน (รวมข้อ 1 และข้อ 2 ได้ 120 วัน) กรณีสายงานผู้บริหารว่าง
3. หากองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ 1 และ 2 แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ 7 การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี 3 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดการจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



✚ **บันไดขั้นที่ 8** คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทาง การจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))</p> <p>(2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))</p> <p>(3) ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))</p> <p>(4) ให้มีการและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))</p> <p>(5) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16 (4))</p> <p>(6) การสาธารณสุขูปการ (มาตรา 16 (5))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))</p> <p>(2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))</p> <p>(3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))</p> <p>(4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))</p> <p>(5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))</p> <p>(6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))</p> <p>(7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านดังกล่าว จะเป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน 2 ส่วนราชการ คือ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานสวัสดิการสังคม สำนักปลัด</p>
<p>3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))</p> <p>(2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))</p> <p>(3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))</p> <p>(4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))</p> <p>(5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))</p> <p>(6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง 2 ส่วนราชการ คือ กองช่าง และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด</p>
<p>4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))</p> <p>(2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))</p> <p>(3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))</p> <p>(4) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))</p> <p>(5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))</p> <p>(6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))</p> <p>(7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))</p> <p>(8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง 2 ส่วนราชการ คือ กองคลัง และงานสวัสดิการสังคม สำนักปลัด</p>

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(1) คຸ້ມຄອງ ດູແລ ແລະ ບຳຮຸ່ງຮັກສາທຳຖາຍາຣຮຣມຊາຕີແລະສິ່ງແວດລ້ອມ (มาตรา 67 (7))</p> <p>(2) ຮັກສາຄວາມສະອາດຂອງຄນນ ທາງນ້ຳ ທາງເດີນ ແລະ ທີ່ສາຮາຣນະ ຮວມທັງ ກຳຈັດຜູ້ຜ່ອຍແລະສິ່ງປຸກຮູ (มาตรา 67 (2))</p> <p>(3) ການຈັດການສິ່ງແວດລ້ອມແລະມລພິຊຕ່າງໆ (มาตรา 17 (12))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง 2 ส่วนราชการ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด และกองช่าง</p>
<p>6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(1) ບຳຮຸ່ງຮັກສາສິລປະ ຈາຣີຕປຣະເພຣີ ກຸມິປັດຖູຮູຮາທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ວັດທນຮຣຣມອັນດີຂອງທ້ອງຖິ່ນ (มาตรา 67 (8))</p> <p>(2) ສຸ່່ງເສຣີມການສຶກສາ ສາສນາ ແລະ ວັດທນຮຣຣມ (มาตรา 67 (5))</p> <p>(3) ການຈັດການສຶກສາ (มาตรา 16 (9))</p> <p>(4) ການສຸ່່ງເສຣີມການກິຖາ ຈາຣີຕປຣະເພຣີ ແລະ ວັດທນຮຣຣມອັນດີງາມຂອງທ້ອງຖິ່ນ (มาตรา 17 (18))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p>7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(1) ສນັບສນຸນສາດຳບລແລະອຸ່ງຄຳປກຣອນສ່ວນທ້ອງຖິ່ນອື່ນໃນການພັດທນາທ້ອງຖິ່ນ (มาตรา 45 (3))</p> <p>(2) ປຸກປັດຖິຖາທີ່ອື່ນຕາມທີ່ທາງຮາຖາຣມອບໝາຍໂດຍຈັດສຣຣງບປຣະມາຄນ ຫຼື ບຸຄລາກຳໃຫ້ຕາມຄວາມຈຳເປັນແລະສມຄວຣ (มาตรา 67 (9))</p> <p>(3) ສຸ່່ງເສຣີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຮາຖາຣ ໃນການມີມາຕຣການປ້ອກັ້ນ (มาตรา 16 (16))</p> <p>(4) ການປຣະສານແລະໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືໃນການປຸກປັດຖິຖາທີ່ຂອງອຸ່ງຄຳປກຣອນສ່ວນທ້ອງຖິ່ນ (มาตรา 17 (3))</p> <p>(5) ການສ້າງແລະບຳຮຸ່ງຮັກສາທາງບກແລະທາງນ້ຳທີ່ເຊື່ອມຕ້ອຣະຫວ່າງອຸ່ງຄຳປກຣອນສ່ວນທ້ອງຖິ່ນອື່ນ (มาตรา 17 (16))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกอง ในองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน</p>

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบล จำปาหล่อ จึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจำปาหล่อ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<p>ภารกิจหลัก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย 	<ul style="list-style-type: none"> - กองช่าง - สำนักปลัด - กองช่าง/สำนักปลัด
<p>ภารกิจรอง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว 2. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 4. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักปลัด/กองคลัง - สำนักปลัด/กองช่าง - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ทุกส่วนราชการ

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่

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

7.1 วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

ตารางแสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25-40 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. บางส่วนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีบุคลากร

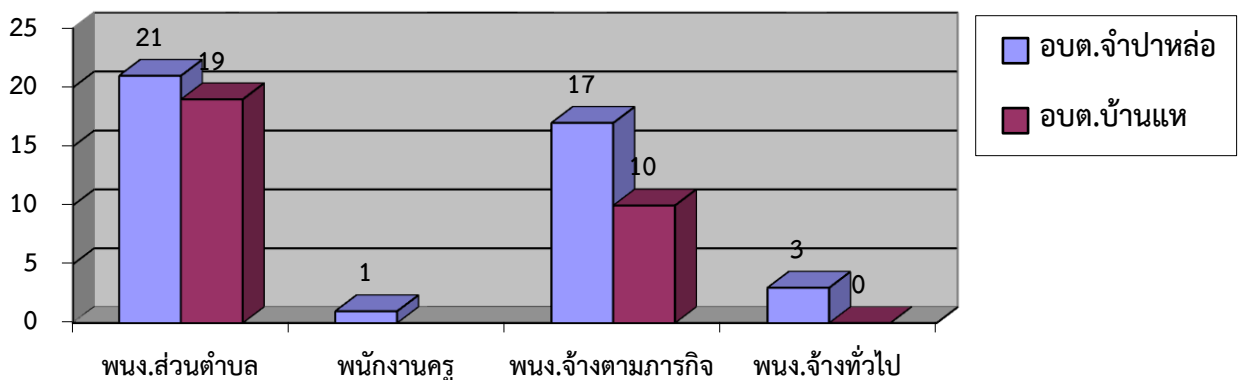
◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
1.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี 2.มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี 4.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	1.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 2.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจึงได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 22 อัตรา พนักงานครู จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 15 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 5 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 43 อัตรา ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจะมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจนั้น แต่ด้วยภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นหลายเท่าทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจะต้องบริหารงาน บริหารคน ภายใต้งบประมาณที่มีอย่างจำกัด

ด้วยเหตุผลนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา และการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ เพื่อสรุปความต้องการกำลังคนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนภูมิเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง



◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแห อำเภอมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบทและงบประมาณใกล้เคียงกัน การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ปรากฏตามตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัง ดังนี้

อบต.จำปาหล่อ			อบต.บ้านแห		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง (อัตรา)		ตำแหน่ง ที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	-	1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	-
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	-	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	-
รวม	1	1	รวม	2	-
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	-
-	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	1	-
นักทรัพยากรบุคคล	1	-	นักทรัพยากรบุคคล	1	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-
-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	1	-
นักพัฒนาชุมชน	1	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	1	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	1	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	1
พนักงานวิทย์	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	-
พนักงานขับรถยนต์	2	-	พนักงานขับรถยนต์	-	1
คนงานประจำรถขยะ	1	1	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานขับรถยนต์	1	-	-	-	-
รวมสำนักปลัด	13	1	รวมสำนักปลัด	9	3

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

อบต.จำปาหล่อ			อบต.บ้านแห		
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	-
-	-	-	นักวิชาการคลัง	1	-
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1
นักวิชาการพัสดุ	1	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	1	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานจดมาตรฐานทั่วไป	1	-	-	-	-
รวมกองคลัง	7	-	รวมกองคลัง	6	1
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	-
วิศวกรโยธา	-	1	-	-	-
นายช่างโยธา	-	1	นายช่างโยธา	-	1
เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	-
พนักงานผลิตน้ำประปา	2	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1
คนสวน	1	1	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	1	-	-	-	-
รวมกองช่าง	7	4	รวมกองช่าง	3	2
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	-
ครู	1	-	-	-	-
นักวิชาการศึกษา	1	-	นักวิชาการศึกษา	1	-
เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	-	-	-

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

อบต.จำปาหล่อ			อบต.บ้านแห		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	-	-	-
รวมกองการศึกษา	3	4	รวมกองการศึกษา	2	-
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	-	1	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	-	1
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.จำปาหล่อ	42 อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.บ้านแห	29 อัตรา	

7.2 สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบล จำปาหล่อ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ	สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 8 งาน คือ 1. งานบริหารงานทั่วไป 2. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 3. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ 4. งานการเจ้าหน้าที่ 5. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำหรับตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล จำปาหล่อ ใช้วิธีการโอนย้าย สรรหา เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน ซึ่งในอนาคตยังไม่มีมีความจำเป็นที่จะ

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>พนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการตลาด งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>6. งานสวัสดิการสังคม 7. งานนิติกร 8. งานเลขานุการ อบต.</p> <p>ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน เนื่องจากสำนักปลัดมีภารกิจด้านบริการการแพทย์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล จำปาหล่อ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ตอบสนองภารกิจในด้านดังกล่าว ประกอบกับภารกิจการแพทย์ฉุกเฉิน เกี่ยวกับข้องกับชีวิตของประชาชน จึงควรมีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มขึ้น สำหรับการปฏิบัติงานเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีจำนวน ทั้งสิ้น 7 หมู่บ้าน ประชากร 3,641 คน คริวเรือน 1,278 คริวเรือน อาจไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>ยุบเลิกตำแหน่งภายในระยะเวลา 3 ปี</p>

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. งานการเงินและบัญชี 2. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 3. งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>ซึ่งปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>สำหรับตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ใช้วิธีการโอน ย้าย สรรหา เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน ซึ่งในอนาคตยังไม่มีควมจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งภายในระยะเวลา 3 ปี</p>

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียน ควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 4 งาน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. งานแบบแผนและก่อสร้าง 2. งานสำรวจและออกแบบ 3. งานสาธารณูปโภค 4. งานผังเมือง <p>ซึ่งปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน เนื่องจาก เป็นตำแหน่งว่างและไม่มีคนครองหลายอัตรา</p>	<p>สำหรับตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ใช้วิธีการโอน ย้าย สรรหา เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน ซึ่งในอนาคตยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งภายในระยะเวลา 3 ปี</p>

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาใน ระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษา ปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึก และส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งาน ส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งาน พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งใน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะ เน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนา การศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่ แต่ละคนมี</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. งานบริหารการศึกษา 2. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 3. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>ซึ่ง ปัจจุบัน มีอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ พนักงานครู รวมถึงพนักงานจ้าง ไม่ เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ ภายใน เนื่องจาก มีจำนวนอัตราร่วม เด็กนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่มขึ้น โดยปัจจุบันมีจำนวน นักเรียนทั้งสิ้น 31 คน ซึ่งมี พนักงานครู เป็นอัตรารว่างอยู่ จำนวน 1 ราย จึงส่งผลให้บุคลากร ด้านการสอนไม่เพียงพอต่อจำนวน นักเรียน และมีสายงานผู้ปฏิบัติเป็น ตำแหน่งว่างและไม่มีคนครองหลาย อัตราร</p>	<p>สำหรับตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลจำปาหล่อ ใช้ วิธีการโอน ย้าย สรรหา เพื่อแก้ไขปัญหาใน ปัจจุบัน และขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก/ สอบแข่งขัน ซึ่งใน อนาคตยังไม่มี ความ จำเป็นที่จะยุบเลิก ตำแหน่งภายในระยะ เวลา 3 ปี</p>

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักอีก 1 ส่วนราชการ โดยมี นักวิชาการตรวจสอบภายใน 1 อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง จึงส่งผลให้มีอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>สำหรับตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ใช้วิธีการโอน ย้าย สรรหา เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน ซึ่งในอนาคตยังไม่มีควมจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งภายในระยะเวลา 3 ปี</p>

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ 1.3 งานการเจ้าหน้าที่ 1.4 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานสวัสดิการสังคม 1.7 งานนิติการ 1.8 งานการเลือกตั้ง 1.9 งานกิจการสภา อบต.	1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ 1.3 งานการเจ้าหน้าที่ 1.4 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานสวัสดิการสังคม 1.7 งานนิติการ 1.8 งานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล	
2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน	
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค 3.4 งานผังเมือง	3. กองช่าง 3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง 3.2 งานสำรวจและออกแบบ 3.3 งานสาธารณูปโภค 3.4 งานผังเมือง	
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.3 งานกิจการการศึกษา 4.4 งานการศึกษาปฐมวัย	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 เดือน กันยายน 2566

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหาของ ก.อบต. หรือ ก.อบต. จังหวัด แล้วแต่กรณี
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)								
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
8	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
10	พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
11	พนักงานวิทยุ	1	1	1	1	-	-	-	
12	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
13	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
14	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
15	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาทอง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 เดือน กันยายน 2566

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองคลัง (04)								
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
17	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
18	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
19	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
20	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
22	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
	กองช่าง (05)								
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
24	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	-	-	1	-	-	-	ว่างเดิม
25	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	-	-	1	-	-	-	ว่างเดิม
26	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	-	-	1	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
27	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
29	พนักงานผลิตน้ำประปา	2	2	2	2	-	-	-	
30	คนสวน	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป								
31	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 เดือน กันยายน 2566

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)									
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหา ของ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี
33	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
34	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
35	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ									
36	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลัง จากกรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นแล้ว
37	ครู	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 ต.ค. 66
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
38	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
39	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)									
40	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
รวมทั้งสิ้น		42	43	43	43	+1	-	-	

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	องค์การบริหารส่วนตำบล	2	2	2	2	-	-	-	
2	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	14	14	14	14	-	-	-	
3	กองคลัง	7	7	7	7	-	-	-	
4	กองช่าง	11	11	11	11	-	-	-	
5	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	7	8	8	8	+1	-	-	
6	หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	42	43	43	43	+1	-	-	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสัก อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

วิเคราะห์ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ ในระยะแรก กำหนดภาวะค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ 40 ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด อบต.	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	(34,680)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	238,320	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	249,480	260,520	271,440	(19,860)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	233,760	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	(19,480)
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง.	1	1	256,320	0	1	1	1	-	-	-	8,280	8,520	9,120	264,600	273,120	282,240	(21,360)
8	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	288,360	0	1	1	1	-	-	-	11,640	12,000	12,480	300,000	312,000	324,480	(24,030)
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		1	1	171,720	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,680	185,880	193,320	(14,310)
10	พนักงานวิทยุ		1	1	149,640	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,640	161,880	168,360	(12,470)
11	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)		1	1	127,560	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,520	132,720	138,120	143,640	(10,630)
12	คนงานประจํารถขยะ		1	1	132,240	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,640	143,160	148,920	(11,020)
13	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนกลาง)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
14	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
15	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
16	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล 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)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองคลัง																		
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360	(40,260)
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)
19	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,680)
20	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	317,520	0	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
21	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		1	1	285,600	0	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,480	297,120	309,120	321,600	(23,800)
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
23	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองช่าง																		
24	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	(38,520)
25	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
26	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
27	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
28	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		1	1	208,800	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	217,200	225,960	235,080	(17,400)
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	212,760	0	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	221,280	230,160	239,400	(17,730)
30	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	149,640	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,640	161,880	168,360	(12,470)
31	พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	134,760	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	140,160	145,800	151,680	(11,230)
32	คนสวน		1	1	127,560	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	132,720	138,120	143,760	(10,630)
33	คนสวน		1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
34	คนงาน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสง อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ ในระยะแรก กำหนดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ 40 ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
35	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
36	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
37	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
38	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.จำปาสง																		
39	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดตามโครงสร้าง
40	ครู		1	-	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
41	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		1	1	127,920	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	133,080	138,480	144,120	เงินอุดหนุน+เงิน อปท.
	พนักงานจ้างทั่วไป																		(20,060)
42	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
43	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
	(5) รวม		42	32	10,142,280	378,000	43	43	43	+1	-	-	339,660	351,660	359,220	10,859,940	11,211,600	11,570,820	
	(6) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,628,991	1,681,740	1,735,623	
	(7) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,488,931	12,893,340	13,306,443	
	(8) คิดเป็นร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															39.00	38.34	37.69	

หมายเหตุ 1. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	32,025,000
2. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	33,626,250
3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	35,307,563

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 และ พ.ศ. 2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาถนุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (30,500,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 30,500,00 บาท = $(30,500,000 \times 5\%) + 30,500,000 = 32,025,000$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 32,025,000 บาท = $(32,025,000 \times 5\%) + 32,025,000 = 33,626,250$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 33,626,250 บาท = $(33,626,250 \times 5\%) + 33,626,250 = 35,307,563$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีซึ่งงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

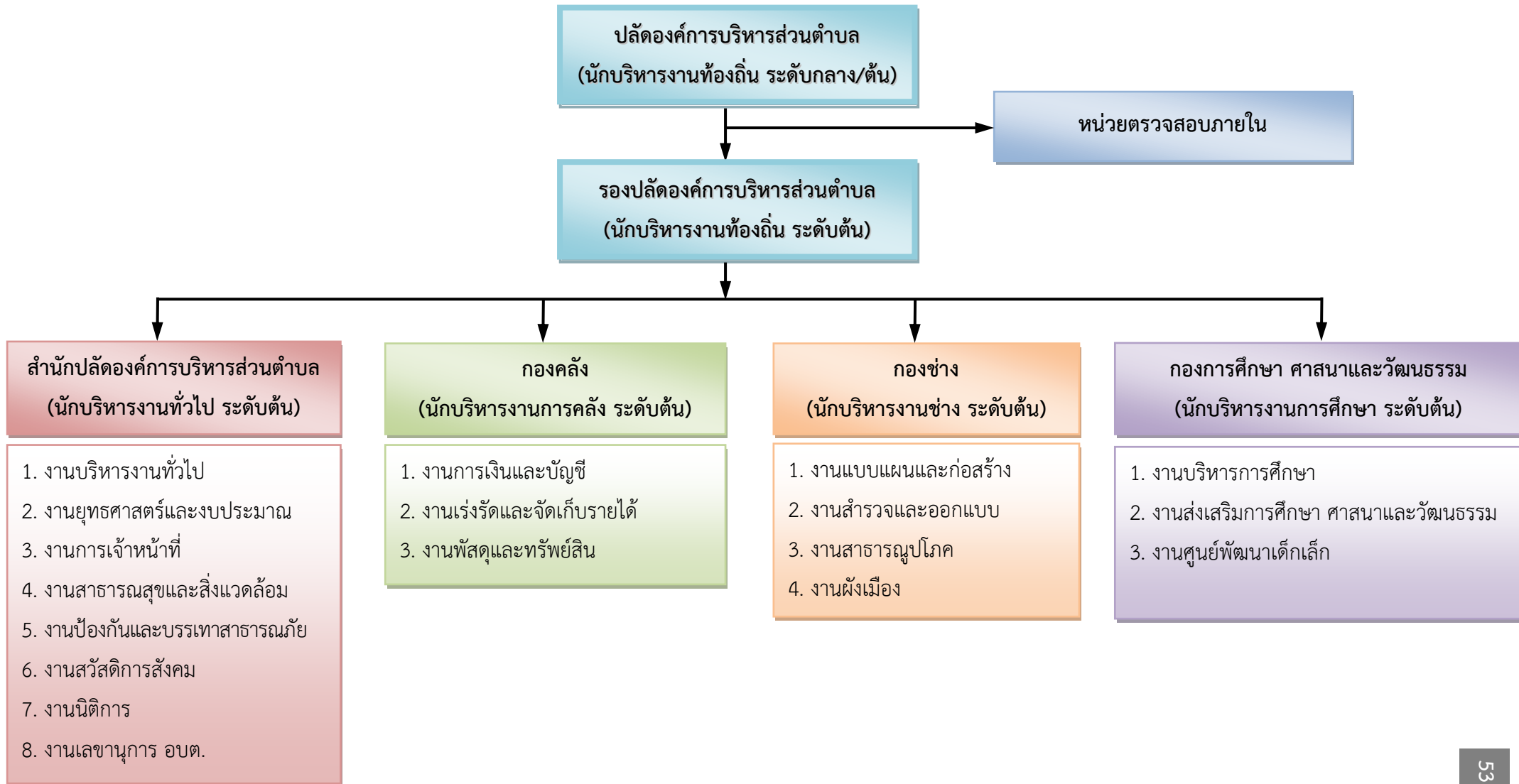
: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

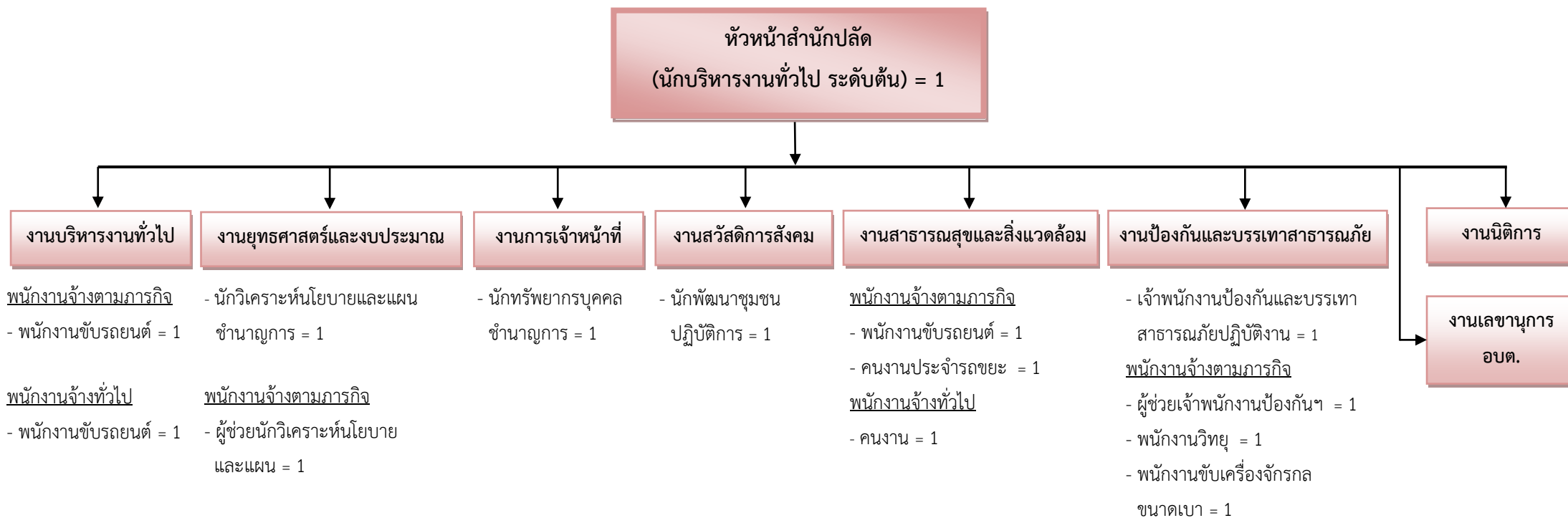
แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569

ตามมติ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 เดือน กันยายน 2566



10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
 ตามมติ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 เดือน กันยายน 2566

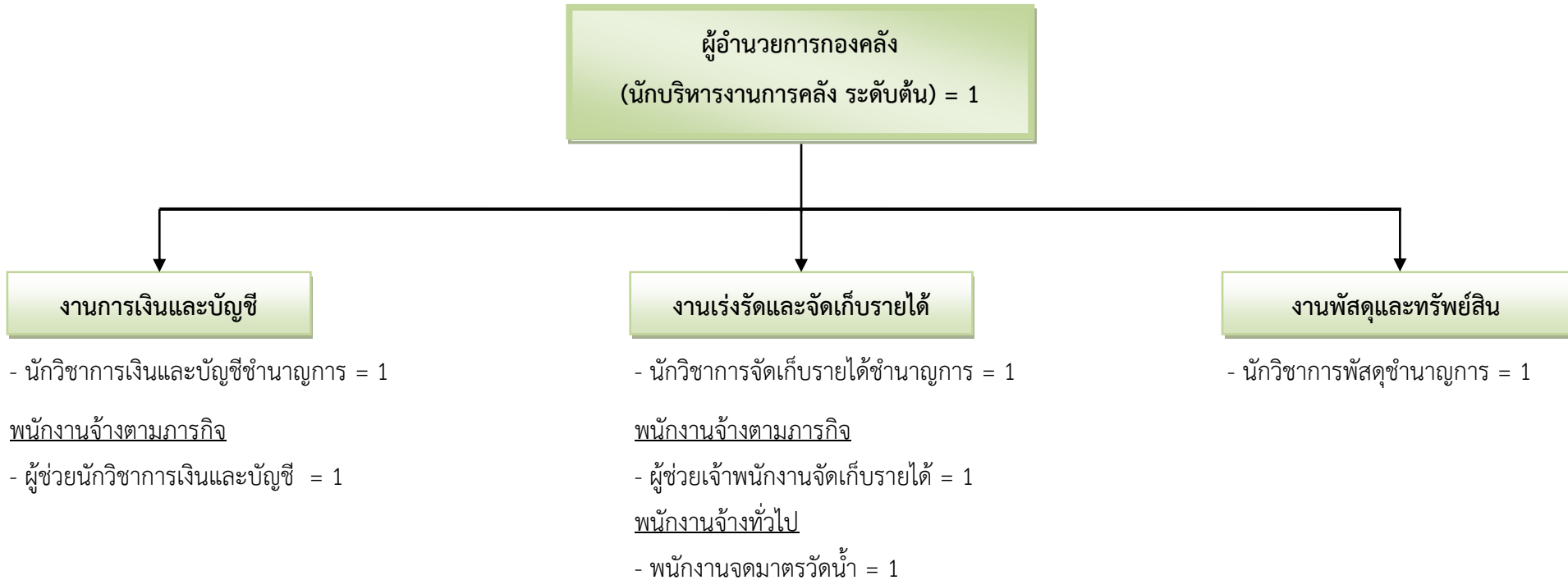


ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมอัตรา
จำนวน	-	1	3	1	7	2	14

อัตรารว่าง - ไม่มี

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองคลัง
 แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
 ตามมติ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 เดือน กันยายน 2566

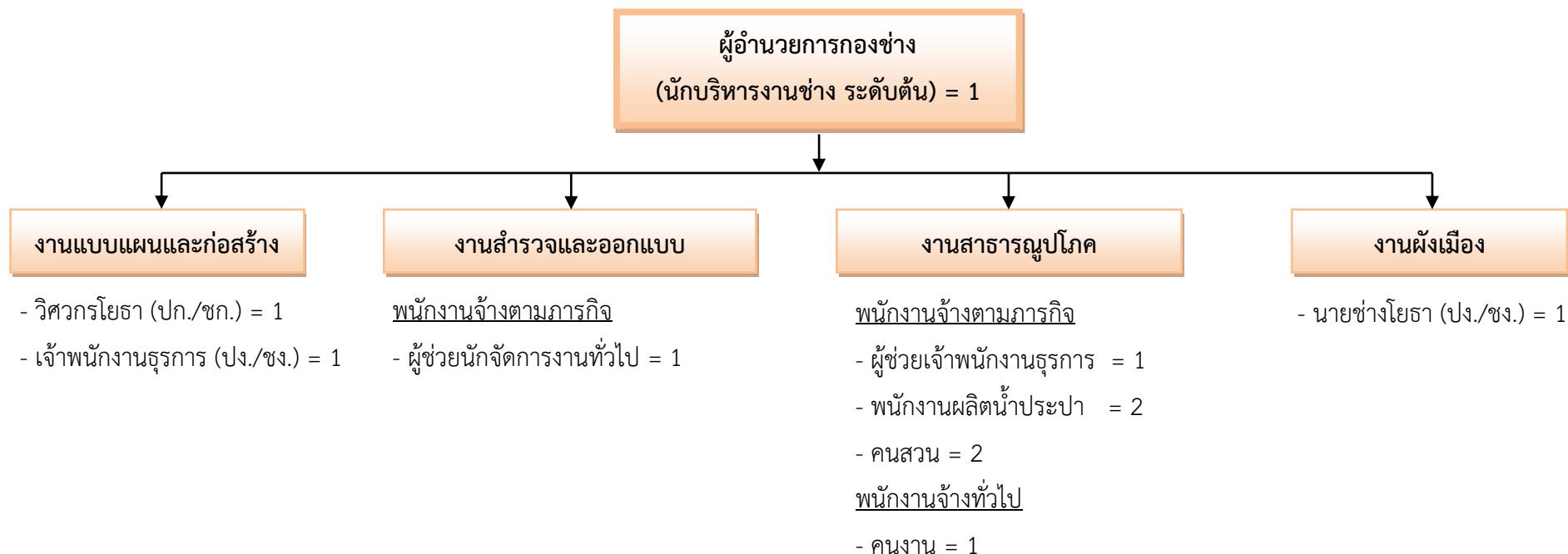


ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมอัตรา
จำนวน	-	1	3	-	2	1	7

อัตรารว่าง - ไม่มี

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองช่าง
 แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
 ตามมติ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 เดือน กันยายน 2566

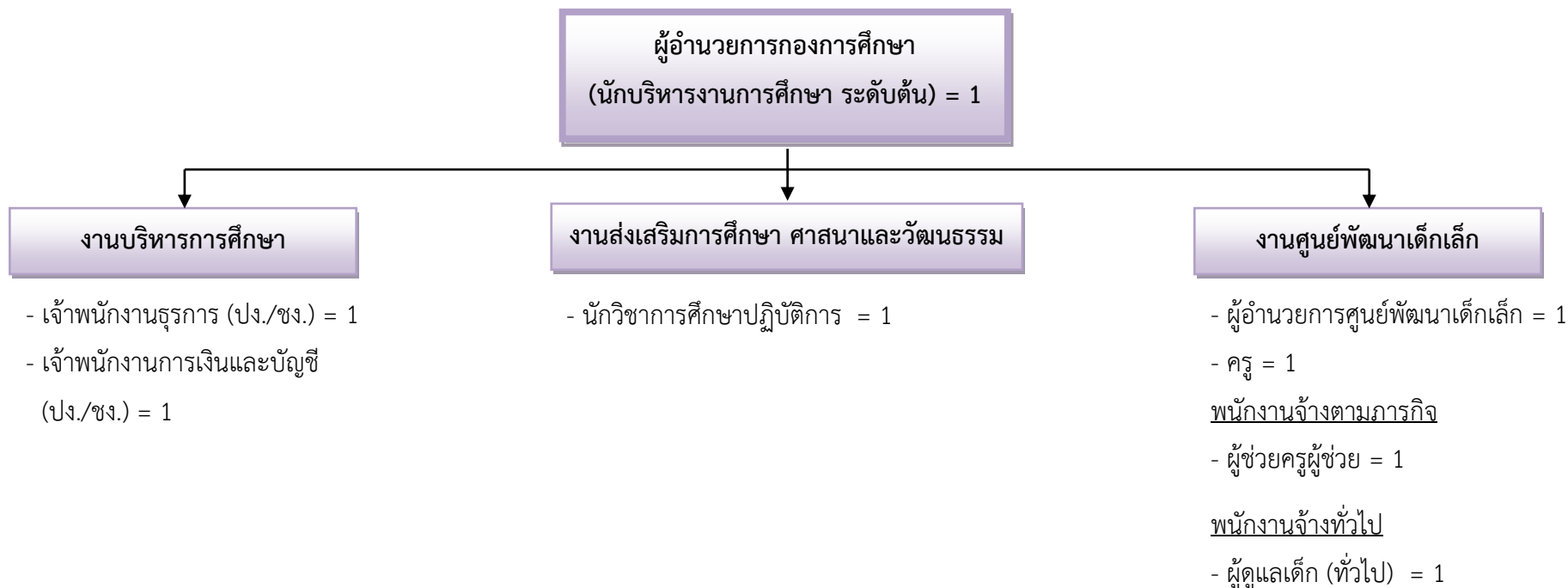


ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมอัตรา
จำนวน	-	1	1	2	6	1	11

อัตราว่าง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	จำนวน	อัตรา
1.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ตำแหน่ง คนสวน	จำนวน 1	อัตรา
2.	พนักงานส่วนตำบล	ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน 1	อัตรา
3.	พนักงานส่วนตำบล	ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน 1	อัตรา
4.	พนักงานส่วนตำบล	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน 1	อัตรา

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
 ตามมติ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 เดือน กันยายน 2566



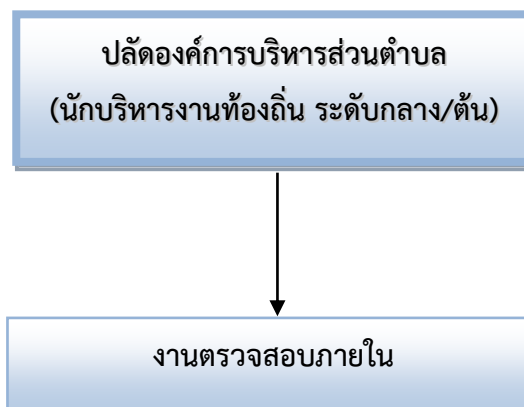
ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมอัตรา
จำนวน	-	2	1	2	1	1	1	8

อัตรารว่าง

1. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
2. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 อัตรา
3. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน 1 อัตรา
4. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน 1 อัตรา
5. พนักงานครู ตำแหน่ง ครู จำนวน 1 อัตรา

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน
แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 26 เดือน กันยายน 2566



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) = 1

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

อัตรารว่าง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน 1 อัตรา

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	ว่าง		71 3 00 1101 001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	71 3 00 1101 001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	548,040	84,000	84,000	716,040
									(22,700+68,640)/2x12	(7,000x12)	(7,000x12)	(ว่างเดิม)
2	นางสุจินดา เรืองฤทธิ์กุล	ปริญญาโท	71 3 00 1101 002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	71 3 00 1101 002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	442,320	42,000		484,320
									(36,860x12)	(3,500x12)		
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
3	นางศิวพร งามนก	ปริญญาโท	71 3 01 2101 001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	71 3 01 2101 001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	416,160	42,000		458,160
									(34,680x12)	(3,500x12)		
4	น.ส.พัชรี คำสุวรรณ	ปริญญาโท	71 3 01 3102 001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	71 3 01 3102 001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	238,320			238,320
									(19,860x12)			
5	ว่าที่ ร.ต.หญิง ภัสนิอร บรรณ	ปริญญาโท	71 3 01 3103 001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	71 3 01 3103 001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	409,320			409,320
									(34,110x12)			
6	นางสาวนันทน์ ปัญญากุล	ปริญญาตรี	71 3 01 3801 001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	71 3 01 3801 001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	233,760			233,760
									(19,480x12)			
7	นายเอกลักษณ์ เกษจันทร์	ปริญญาตรี	71 3 01 4805 001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	71 3 01 4805 001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	256,320			256,320
									(21,360x12)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
8	น.ส.สุรีย์ ทวีคุณ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		288,360			288,360
									(24,030x12)			
9	นายโชคชัย ธาดาวัดถรณ์	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		171,720			171,720
									(14,310x12)			
10	นายจำเริญ ขำสถิตย์	ม.ต้น		พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)			พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)		112,800		24,000	136,800
									(9,400x12)		(2,000x12)	
11	น.ส.นันทิตา ชมสุวรรณ	ปริญญาตรี		พนักงานวิทยุ			พนักงานวิทยุ		149,640		9,780	159,420
									(12,470x12)		(815x12)	
12	นายจักรกฤษณ์ อิมสำราญ	ป.6		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		132,240		36,000	168,240
									(11,020x12)			
13	นายกิตติ สาโรจน์	ม.ปลาย		พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)			พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)		127,560		36,000	163,560
									(10,630x12)		(3,000x12)	

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
14	นายสมชาย จันทร์เพ็ชร	ม.ต้น		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)		112,800		24,000	136,800
									(9,400x12)		(2,000x12)	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
15	นายหทัย ชอกคุลย์	ม.ต้น		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		108,000		12,000	120,000
									(9,000x12)		(1,000x12)	(ว่างเดิม)
16	นายนันท์ปรกรณ์ เอลสิงเวธ	ม.ปลาย		คนงาน			คนงาน		108,000		12,000	120,000
									(9,000x12)		(1,000x12)	
	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล											
17	น.ส.วราพร บุญถาวร	ปริญญาตรี	71 3 04 2102 001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	71 3 04 2102 001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	483,120	42,000		525,120
									(40,260x12)	(3,500x12)		
18	น.ส.วีไลรัตน์ เสมากเงิน	ปริญญาตรี	71 3 04 3201 001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	71 3 04 3201 001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	369,480			369,480
									(30,790x12)			
19	น.ส.กัลยกร สี่หราช	ปริญญาตรี	71 3 04 3203 001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	71 3 04 3203 001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	356,160			356,160
									(29,680x12)			
20	น.ส.รุ่งนภา ทองธรรมชาติ	ปริญญาตรี	71 3 04 3204 001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	71 3 04 3204 001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	317,520			317,520
									(26,460x12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
21	น.ส.ธัญวลัย คำประดับ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		285,600			285,600
									(23,800x12)			
22	นางนุจรีย์ กล้าทอง	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		138,000		24,000	162,000
									(11,500x12)		(2,000x12)	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
23	นายนเรศ สนสำราญ	ปวส.		พนักงานจตมาตรน้าทั่วไป			พนักงานจตมาตรน้า		108,000		12,000	120,000
									(9,000x12)		(1,000x12)	

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล											
24	นายชัยโรจน์ โชติโกคา	ปทส.	71 3 05 2103 001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	71 3 05 2103 001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	462,240 (38,520x12)	42,000 (3,500x12)		504,240
25	ว่าง					71 3 05 3701 001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320 ((9,740+49,480)/2x12)			355,320 (ว่างเดิม)
26	ว่าง					71 3 05 4701 001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 ((8,750+40,900)/2x12)			297,900 (ว่างเดิม)
27	ว่าง					71 3 05 4101 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 ((8,750+40,900)/2x12)			297,900 (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
28	นายวีระยุทธ ตาดเพชร	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป			ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		208,800 (17,400x12)			208,800
29	น.ส.พัทธวรรณ ศิลประดิษฐ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		212,760 (17,730x12)			212,760
30	นางสาวสำราญ แซ่อึ้ง	ม.ปลาย		พนักงานผลิตน้ำประปา			พนักงานผลิตน้ำประปา		149,640 (12,470x12)		9,780 (815x12)	159,420
31	นายชูชาติ ชูแก้ว	ป.6		พนักงานผลิตน้ำประปา			พนักงานผลิตน้ำประปา		134,760 (11,230x12)		24,000 (2,000x12)	158,760
32	นายอานันต์ จำรูญพันธ์	ป.6		คนสวน			คนสวน		127,560 (10,630x12)		24,000 (2,000x12)	151,560
33	ว่าง			คนสวน			คนสวน		112,800 (9,400x12)		24,000 (2,000x12)	136,800 (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
34	นายณพรัตน์ ปานพุ่ม	ปวส.		คนงานทั่วไป			คนงาน		108,000 (9,000x12)		12,000 (1,000x12)	120,000

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
35	ว่าง		71 3 08 2107 001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	71 3 08 2107 001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	42,000		435,600
									((15,430+50,170)/2x12)	(3,500x12)		(ว่างเดิม)
36	ว่าง						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-			
												(กำหนดเพิ่ม)
37	น.ส.จรรวพรรณ โฉมเฉลา	ปริญญาตรี	71 3 08 3803 001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	71 3 08 3803 001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	180,720			180,720
									(15,060x12)			
38	ว่าง					71 3 08 4101 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900			297,900
									((8,750+40,900)/2x12)			(ว่างเดิม)
39	ว่าง					71 3 08 4201 001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900			297,900
									((8,750+40,900)/2x12)			(ว่างเดิม)
40	ว่าง		71 3 08 6600 073	ครู	ค.ศ.1	71 3 08 6600 073	ครู	ค.ศ.1	331,800			331,800
									(27,650x12)			(อุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
41	น.ส.จรรยพร ศิลปประดิษฐ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		127,920			อุดหนุน+
พนักงานจ้างทั่วไป												
42	น.ส.พัสดราภรณ์ พิมพ์	ม.ปลาย		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		108,000		12,000	120,000
									(9,000x12)		(1,000x12)	
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
43	ว่าง		71 3 12 3205 001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	71 3 12 3205 001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320			355,320
									((9,740+49,480)/2x12)			(ว่างเดิม)

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ.2566

ลงชื่อ.....

(นางสุจินดา เรืองฤทธิกุล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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 ติดต่อ 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.2567–2569

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสง่า กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็น มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสง่า ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสง่า 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 รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ 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

◆ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567–2569

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 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จำปาหล่อ 3 ปี

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก 1.

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
(ประจำปี พ.ศ.2567-2569)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ที่ ๑๕๓ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อมีแผนอัตรากำลังสำหรับบริหารจัดการ บุคลากร เพื่อสามารถตอบสนองต่อภารกิจทำให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | | |
|-----|---|------------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ | หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ตลอดระยะเวลา ๓ ปี โดยแผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อย ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล จำปาหล่อในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคน ที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละ ส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศิวกร นีรันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ



ภาคผนวก 2.

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
(ประจำปี พ.ศ.2567-2569)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร.๐-๓๕๖๑-๐๓๒๐

ที่ อท ๗๑๙๐๑/- วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหล่อ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหล่อที่ ๑๔๓/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนดังกล่าวข้างต้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุมพิจารณา เพื่อวิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมอาคารชมรมผู้สูงอายุ

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุม ตามวันเวลา และสถานที่ดังกล่าว โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายศิวกร นีรันดร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหล่อ
ประธานกรรมการ

- รับทราบ

- | | | | |
|----------------------------|------------------------------|-------------------|--|
| ๑. นางสุจินดา เรืองฤทธิกุล | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ | |
| ๒. นายชัยโรจน์ โชติโกคา | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ | |
| ๓. นางสาววราพร บุญถาวร | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ | |
| ๔. นางศิวาพร งามกนก | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ | |
| ๕. นางสาวพัชรี ดำสุวรรณ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ | |



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร.๐-๓๕๖๑-๐๗๒๐

ที่ อท ๗๑๙๐๑/- วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายกองการบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ตามที่ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดำเนินการประชุม เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมอาคารชมรมผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย นั้น

บัดนี้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดำเนินการจัดทำรายงานการประชุมดังกล่าวข้างต้นเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานให้ท่านทราบ เพื่อจะดำเนินการนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทองต่อไป รายละเอียดดังรายงานการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวพัชรี คำสุวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ความเห็นกรรมการ/เลขานุการ.....-ทราบ เห็นควรดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางศิวาพร งามนก)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการ/เลขานุการ

ความเห็นกรรมการ.....ทราบ


(นางสาววรารพร บุญถาวร)

ผู้อำนวยการกองคลัง


กรรมการ

/ความเห็น...


ความเห็นกรรมการ.....
.....


(นายชัยโรจน์ โชติโกศา)
ผู้อำนวยการกองช่าง
กรรมการ

ความเห็นกรรมการ.....
.....


(นางสุจินดา เรืองฤทธิกุล)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ
กรรมการ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ.....
.....


(นายศิวกร นีรันตร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมอาคารชมรมผู้สูงอายุ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ

ผู้มาประชุม

๑. นายศิวกร นรินทร์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ	ประธานกรรมการ
๒. นางสุจินดา เรืองฤทธิกุล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ	กรรมการ
๓. นางสุจินดา เรืองฤทธิกุล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ	กรรมการ
๔. นางสาวราพร บุญถาวร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายชัยโรจน์ โชติโกคา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสุจินดา เรืองฤทธิกุล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางศิวาพร งามกนก	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางสาวพัชรี คำสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายศิวกร นรินทร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ทำหน้าที่เป็นประธานการประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายศิวกร นรินทร์ ประธานกรรมการ

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ที่ ๑๔๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระเบียบและหนังสือสั่งการ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๒. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

นายศิวกร นรินทร์

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ

๓.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

ผู้ช่วยเลขานุการ

พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขอแจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ที่ ๑๔๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ
และเลขานุการ |
| ๑.๘ นักรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ตลอดระยะเวลา ๓ ปี (รายละเอียดปรากฏดังเอกสารแนบ ๑)

๓.๒ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ (รายละเอียดปรากฏดังเอกสารแนบ ๒)

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดในหมวด ๓

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ เป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและ กำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล (รายละเอียดปรากฏดังเอกสาร แนบ ๓)

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖
ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เปร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสถ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ (รายละเอียดปรากฏดังเอกสารแนบ ๔)

มติที่ประชุม

รับทราบ/เห็นควรถือปฏิบัติ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔.๑ พิจารณาการศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

นายศิวักร นรินทร์
ประธานกรรมการ

ขอให้คณะกรรมการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบและพิจารณา

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

การศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (รายละเอียดปรากฏตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หน้าที่ ๒๙-๓๒) โดยมีสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล จำปาหล่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีการและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

โดยวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ จากภารกิจหลักด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภคส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

โดยวิเคราะห์...

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ จากภารกิจหลักด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านดังกล่าว จะเป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานสวัสดิการสังคม สำนักปลัด

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

โดยวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ จากภารกิจหลักด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

โดยวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ จากภารกิจหลักด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานงานปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และงานสวัสดิการสังคม สำนักปลัด

นางศิวาพร งามกนก
กรรมการ/เลขานุการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง...

นางศิวาพร งามนก
กรรมการ/เลขานุการ

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

โดยวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ จากภารกิจหลักด้านการ
บริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหาร
จัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้น การกำหนด
ส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
อันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของ
ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

โดยวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ จากภารกิจหลัก
ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้
เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการ
รองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ
พัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ
หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
(มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

โดยวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ จากภารกิจหลักด้านการ
บริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการ
ทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สามารถ นำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการ รองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษา ความสงบเรียบร้อย	- กองช่าง - สำนักปลัด - กองช่าง/สำนักปลัด
ภารกิจรอง ๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิช ยกรรมและการท่องเที่ยว ๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- สำนักปลัด/กองคลัง - สำนักปลัด/กองช่าง - กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - ทุกส่วนราชการ

นายศิวกร นรินทร
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลการศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอให้ ที่ประชุมพิจารณา คณะกรรมการมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มี ข้อเสนอแนะอื่นเพิ่มเติม จึงขอมติที่ประชุมในการพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๒ พิจารณาการศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

นายศิวกร นิรันดร
ประธานกรรมการ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบและพิจารณาต่อไป

นางศิวพร งามกนก
กรรมการ/เลขานุการ

การพิจารณาศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี (รายละเอียดปรากฏตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หน้าที่ ๓๓-๔๓) โดยมีสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสงได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีและที่ขาดเพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น โดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๘ งาน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๔. งานการเจ้าหน้าที่ ๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖. งานสวัสดิการสังคม ๗. งานนิติการ ๘. งานเลขานุการ อบต. 	<p>สำหรับตำแหน่งที่ว่างขององค์การบริหารส่วนตำบล จำปาสง ใช้วิธีการโอนย้าย สรรหา เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน ซึ่งในอนาคตยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและ พัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งาน ประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริม และพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงาน คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้ เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการ เฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรง ตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึง พนักงานจ้างไม่เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน เนื่องจากสำนักปลัด มีภารกิจด้านบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล จำปาหล่อ แต่ยังไม่ม้อัตรากำลังที่ตอบสนอง ภารกิจในด้านดังกล่าว ประกอบกับ ภารกิจการแพทย์ฉุกเฉิน เกี่ยวกับข้องกับ ชีวิตของประชาชน จึงควรมีการกำหนด อัตรากำลังเพิ่มขึ้น สำหรับปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล จำปาหล่อ มีจำนวน ทั้งสิ้น ๗ หมู่บ้าน ประชากร ๓,๖๔๑ คน ครั้วเรือน ๑,๒๗๘ ครั้วเรือน อาจไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง</p>	

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>ซึ่งปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>สำหรับตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ใช้วิธีการโอน ย้าย สรรหาเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน ซึ่งในอนาคตยังไม่มีควมจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียน ควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน คือ</p> <ol style="list-style-type: none">๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง๒. งานสำรวจและออกแบบ๓. งานสาธารณูปโภค๔. งานผังเมือง <p>ซึ่งปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้าง ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน เนื่องจาก เป็นตำแหน่งว่างและไม่มีคนครองหลายอัตรา</p>	<p>สำหรับตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ใช้วิธีการโอน ย้าย สรรหา เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน ซึ่งในอนาคตยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาใน ระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษา ปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึก และส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งาน ส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งาน พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งใน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะ เน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนา การศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่ แต่ละคนมี</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>ซึ่ง ปัจจุบัน มีอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลสายวิชาการ พนักงานครู รวมถึงพนักงานจ้าง ไม่ เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ ภายใน เนื่องจาก มีจำนวนอัตราร่วม เด็กนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่มขึ้น โดยปัจจุบันมีจำนวน นักเรียนทั้งสิ้น ๓๑ คน ซึ่งมี พนักงานครู เป็นอัตรารว่างอยู่ จำนวน ๑ ราย จึงส่งผลให้บุคลากร ด้านการสอนไม่เพียงพอต่อจำนวน นักเรียน และมีสายงานผู้ปฏิบัติเป็น ตำแหน่งว่างและไม่มีคนครองหลาย อัตราร</p>	<p>สำหรับตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลจำปาหล่อ ใช้ วิธีการโอน ย้าย สรรหา เพื่อแก้ไขปัญหาใน ปัจจุบัน และขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก/ สอบแข่งขัน ซึ่งใน อนาคตยังไม่มี ความ จำเป็นที่จะยุบเลิก ตำแหน่งภายในระยะ เวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/ อำนาจหน้าที่/ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักอีก ๑ ส่วนราชการ โดยมี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง จึงส่งผลให้มีอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>สำหรับตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ใช้วิธีการโอน ย้าย สรรหา เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก/สอบแข่งขัน ซึ่งในอนาคตยังไม่มีควมจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>

นายศิวักร นีรันดร
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลการศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา คณะกรรมการมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม จึงขอมติที่ประชุมในการพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๓ พิจารณาการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

นายศิวักร นีรันดร
ประธานกรรมการ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบและพิจารณาต่อไป

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

การพิจารณาการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รายละเอียดปรากฏตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หน้าที่ ๔๔-๔๘) โดยมีสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล จำปาหล่อ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการสรรหา
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองคลัง (๐๔)								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๒	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๐	คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ สรรหาของ ก.อบต.
๓๓	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.จำปาสัก								
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)								
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี)
	รวมทั้งสิ้น	๔๒	๔๓	๔๓	๔๓	+๑	-	-	

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ได้ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	องค์การบริหารส่วนตำบล	๒	๒	๒	๒	-	-	-
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-
๓	กองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-
๔	กองช่าง	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-
๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
	รวม	๔๒	๔๓	๔๓	๔๓	+๑	-	-

นายศิวกร นรินทร์
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลจำปาหล่อ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอให้ที่ประชุม
พิจารณา คณะกรรมการมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีข้อเสนอแนะ
อื่น ๆ เพิ่มเติม จึงขอมติที่ประชุมในการพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นายศิวกร นรินทร์
ประธานกรรมการ

๔.๔ พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบและพิจารณาต่อไป

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

การพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี มีสรุปสาระสำคัญ ดังนี้
(รายละเอียดปรากฏตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หน้าที่ ๔๙ - ๕๒)

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้
มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกิน
ร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

สำหรับ...

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาขุม และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคำนวณฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ได้ดังนี้

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๐,๕๐๐,๐๐ บาท = (๓๐,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๐,๕๐๐,๐๐๐ = ๓๒,๐๒๕,๐๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๒,๐๒๕,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๒,๐๒๕,๐๐๐ บาท = (๓๒,๐๒๕,๐๐๐ x ๕%) + ๓๒,๐๒๕,๐๐๐ = ๓๓,๖๒๖,๒๕๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๓,๖๒๖,๒๕๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๓,๖๒๖,๒๕๐ บาท = (๓๓,๖๒๖,๒๕๐ x ๕%) + ๓๓,๖๒๖,๒๕๐ = ๓๕,๓๐๗,๕๖๓)

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๐๐
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓๔
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๖๙

นายศิวกร นิรันดร
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสล่อ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอ ให้ที่ประชุมพิจารณา คณะกรรมการมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม จึงขอมติที่ประชุมในการพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๕ พิจารณาการศึกษาศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน ส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

นายศิวกร นิรันดร
ประธานกรรมการ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบและพิจารณาต่อไป

นางศิวพร งามกนก
กรรมการ/เลขานุการ

การพิจารณาการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ (รายละเอียดปรากฏตามร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี หน้าที่ ๕๓-๕๘) โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แบ่งออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยแต่ละส่วนราชการมีการแบ่งงานภายในส่วนราชการการ ดังนี้

- สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน คือ

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๔. งานการเจ้าหน้าที่
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานสวัสดิการสังคม
๗. งานนิติการ
๘. งานเลขานุการ อบต.

- กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

- กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน คือ

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๒. งานสำรวจและออกแบบ
๓. งานสาธารณูปโภค
๔. งานผังเมือง

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- หน่วยตรวจสอบภายใน

นายทิวกร นรินทร์
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ ที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา คณะกรรมการมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม จึงขอมติที่ประชุมในการพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๖ พิจารณาการศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้จ่ายกำลังคน

นายทิวกร นรินทร์
ประธานกรรมการ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบและพิจารณาต่อไป

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

การพิจารณาการศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้จ่ายกำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้จ่ายกำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน (รายละเอียดปรากฏตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หน้าที่ ๕๙-๖๒) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) การวางแผนการใช้จ่ายกำลังคน สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ	
1	วัน		71 3 00 1101 001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	71 3 00 1101 001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	546,040	84,000	84,000	716,040
								22,700 (68,640/2x12)		(7,000x12)	(7,000x12)	(ว่างเต็ม)
2	นางอุจันดา สีทองดี	ปริญญาโท	71 3 00 1101 002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	71 3 00 1101 002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	442,320	42,000		484,320
								(36,860x12)	(3,500x12)			
ส่วนที่นอกกรอบอัตราส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
3	นายทิวกร งามนุก	ปริญญาโท	71 3 01 2101 001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	71 3 01 2101 001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	416,160	42,000		458,160
								(34,680x12)	(3,500x12)			
4	น.ส.พัชรี คำสุวรรณ	ปริญญาโท	71 3 01 3102 001	ปลัดวิทยากรบุคคล	ท.ค.	71 3 01 3102 001	ปลัดวิทยากรบุคคล	ท.ค.	298,320			298,320
								(19,860x12)				
5	วาทิ ร.ค.อุบล ภัตติยะ นรณ	ปริญญาโท	71 3 01 3103 001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ท.ค.	71 3 01 3103 001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ท.ค.	409,320			409,320
								(34,110x12)				
6	นายพรานวัฒน์ ภูบุญกุล	ปริญญาตรี	71 3 01 3801 001	นักทัศนมาตร	ท.ค.	71 3 01 3801 001	นักทัศนมาตร	ท.ค.	233,760			233,760
								(19,480x12)				
7	นายเอกสิทธิ์ เกษจันทร์	ปริญญาตรี	71 3 01 4895 001	เจ้าหน้าที่งานทะเบียนและบรรณารักษณีย์	ป.บ.	71 3 01 4895 001	เจ้าหน้าที่งานทะเบียนและบรรณารักษณีย์	ป.บ.	256,320			256,320
								(21,360x12)				
พนักงานจ้างชั่วคราว												
8	น.ส.สุวิทย์ ทรัพย์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		288,360			288,360
								(24,030x12)				
9	นายโชคชัย ชาติวีระภรณ์	ว่าง		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานทะเบียนและบรรณารักษณีย์			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานทะเบียนและบรรณารักษณีย์		171,720			171,720
								(14,310x12)				
10	นายวีรดิษฐ์ จันทิพย์	ม.ต้น		พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)			พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)		112,800		24,000	136,800
								(9,400x12)		(2,000x12)		
11	น.ส.ปิ่นพิลา งามสุวรรณ	ปริญญาตรี		พนักงานวิทยุ			พนักงานวิทยุ		149,640		9,780	159,420
								(12,470x12)		(815x12)		
12	นายธีรภรณ์ อิ่มสำราญ	ป.6		คนรับประจำรถขยะ			คนรับประจำรถขยะ		132,240		36,000	168,240
								(11,020x12)				
13	นายศักดิ์ สโรจน์	ม.ปลาย		พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก)			พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุก)		127,560		36,000	163,560
								(10,630x12)		(3,000x12)		
14	นายสมชาย รื่นจันทร์	ม.ต้น		พนักงานขับรถบรรทุกขนถ่าย (รถบรรทุก)			พนักงานขับรถบรรทุกขนถ่าย (รถบรรทุก)		112,800		24,000	136,800
								(9,400x12)		(2,000x12)		
พนักงานจ้างทั่วไป												
15	นายพรชัย งามสุวรรณ	ม.ต้น		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		108,000		12,000	120,000
								(9,000x12)		(1,000x12)		(ว่างเต็ม)
16	วัน						คนรับ		108,000		12,000	120,000
								(9,000x12)		(1,000x12)		(ว่างเต็ม)

(๒) การวางแผน...

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(๒) การวางแผนการใช้กำลังคน กองคลัง

ดอกลิ่ง	พนักงานส่วนตำบล											
17	น.ส.วรรณา บุญदार	ปริญญาตรี	71 3 04 2102 001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารราชการคลัง)	สิ้น	71 3 04 2102 001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารราชการคลัง)	ต้น	483,120	42,000		525,120
									(40,280x12)	(3,500x12)		
18	น.ส.โศภิตา เสนาเงิน	ปริญญาตรี	71 3 04 3201 001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	71 3 04 3201 001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	369,480			369,480
									(30,790x12)			
19	น.ส.ศศิธร สีไพเราะ	ปริญญาตรี	71 3 04 3203 001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	71 3 04 3203 001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	356,160			356,160
									(29,680x12)			
20	น.ส.รุ่งนภา ทองอรหสวัสดิ์	ปริญญาตรี	71 3 04 3204 001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	71 3 04 3204 001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	317,520			317,520
									(26,460x12)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
21	น.ส.ศศิภาสีย์ สว่างระสับ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		285,600			285,600
									(23,800x12)			
22	นางบุญวีร์ กัสสอ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้		138,000		24,000	162,000
									(11,500x12)		(2,000x12)	
พนักงานจ้างทั่วไป												
23	นายพรหม เสงี่ยมารู	ปวส.		พนักงานบรรจุภัณฑ์ทั่วไป			พนักงานบรรจุภัณฑ์ทั่วไป		108,000		12,000	120,000
									(9,000x12)		(1,000x12)	

(๓) การวางแผนการใช้กำลังคน กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
24	นายสัมพันธ์ ไชยโสภา	ปวส.	71 3 05 2103 001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารช่าง)	สิ้น	71 3 05 2103 001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารช่าง)	ต้น	482,240	42,000		504,240
									(38,520x12)	(3,500x12)		
25	วัช					71 3 05 3701 001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	355,320			355,320
									(30,240x12)	(49,480x2x12)		(ว่างเต็ม)
26	วัช					71 3 05 4701 001	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก.	297,000			297,000
									(33,750x12)	(40,920x2x12)		(ว่างเต็ม)
27	วัช					71 3 05 4101 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	297,000			297,000
									(30,750x12)	(40,920x2x12)		(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
28	นายธีระยุทธ ศาสสมร	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการโยธา			ผู้ช่วยนักวิชาการโยธา		208,800			208,800
									(17,400x12)			
29	น.ส.พัชรีวรรณ ศิลประสิทธิ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		212,760			212,760
									(17,730x12)			
30	นายณภัทรสุข แสงอึ้ง	ปวส.		พนักงานเสิร์ฟประจำ			พนักงานเสิร์ฟประจำ		149,640		9,760	159,400
									(12,470x12)		(815x12)	
31	นายชูชาติ ชูแก้ว	ป.6		พนักงานเสิร์ฟประจำ			พนักงานเสิร์ฟประจำ		134,760		24,000	158,760
									(11,230x12)		(2,000x12)	
32	นายอนันต์ จีระอุทัย	ป.6		คนสวน			คนสวน		127,560		24,000	151,560
									(10,630x12)		(2,000x12)	
33	วัช			คนสวน			คนสวน		112,800		24,000	136,800
									(9,400x12)		(2,000x12)	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
34	นายอนันต์ บำรุง	ปวส.		คนงานทั่วไป			คนงาน		108,000		12,000	120,000
									(9,000x12)		(1,000x12)	

(๔) การวางแผนการใช้กำลังคน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
35	วัช		71 3 08 2107 001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	สิ้น	71 3 08 2107 001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	สิ้น	393,600	42,000		435,600
									(15,300x12)	(3,500x12)		(ว่างเต็ม)
36	วัช						ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมกีฬา					(ว่างเต็ม)
37	น.ส.จตุรพร โอบอภา	ปริญญาตรี	71 3 08 3803 001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	71 3 08 3803 001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	180,720			180,720
									(15,060x12)			
38	วัช					71 3 08 4101 001	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชก.	277,900			277,900
									(33,750x12)	(49,480x2x12)		(ว่างเต็ม)
39	วัช					71 3 08 4201 001	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	297,000			297,000
									(33,750x12)	(40,920x2x12)		(ว่างเต็ม)
40	วัช		71 3 08 6600 073	ครู	ค.ศ.1	71 3 08 6600 073	ครู	ค.ศ.1	331,800			331,800
									(27,650x12)			(ว่างเต็ม)

(๕) การวางแผน...

น.ส.พัชรี คำสุวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(๕) การวางแผนการใช้กำลังคน หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน										
ยี่ห้องานส่วนกลาง										
43	ว่าท	71 3 12 3205 601	ตัวอักษรตรวจสอบภายใน	ปก/จก.	71 3 12 3205 601	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/จก.	555,320		555,320
							(19,7๖๐+๑9,๘89)21(12)			(ท่านใด)

นายศิวกร นิรันดร
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลการวางแผนการใช้กำลังคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหล่อ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา คณะกรรมการ มีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม จึงขอมติที่ประชุมในการพิจารณา

นายศิวกร นิรันดร
ประธานกรรมการ

๔.๗ พิจารณาแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบและพิจารณาต่อไป

นางศิวพร งามนก
กรรมการ/เลขานุการ

การพิจารณาแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จำป่าหล่อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงทำให้มีความจำเป็นในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่ได้มีการกำหนดอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีหลักการและแนวทางในการปฏิบัติ (รายละเอียดปรากฏตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หน้าที่ ๖๓-๖๕) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การพัฒนาตนเอง มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในการใช้สื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงาน โดยมีการศึกษาถึงวิธีการใช้ และการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นในขณะที่ใช้สื่อ นั้น ๆ

๒. การพัฒนาในงาน ให้หัวหน้าตามสายงานต่าง ๆ มีการฝึกสอนงานให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและเกิดข้อผิดพลาดให้น้อยที่สุด

๓. การพัฒนานอกงาน ในกรณีที่มีหน่วยงานราชการ หรือองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องติดต่อให้มีส่วนร่วมในการประชุมเชิงปฏิบัติการก็ให้มีการจัดส่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุม นั้น ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหล่อ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นางศิวพร งามกนก

วิธีการพัฒนา

กรรมการ/เลขานุการ

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อจะดำเนินการ เช่น การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่น และดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่น เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อเป็นผู้ดำเนินการ และเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

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

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

นายศิวกร นีรันดร

ประธานกรรมการ

จากข้อมูลแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา คณะกรรมการมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม จึงขอมติที่ประชุมในการพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๘ พิจารณาประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น

นายศิวกร นิรันดร
ประธานกรรมการ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมทราบและพิจารณาต่อไป

นางศิวพร งามกนก
กรรมการ/เลขานุการ

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน
ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษา
ประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน
ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี
ผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน
ข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการ
กระทำผิดทางวินัย

นายศิวกร นิรันดร
ประธานกรรมการ

จากข้อมูลประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ของบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ตามที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
คณะกรรมการมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ
เพิ่มเติม จึงขอมติที่ประชุมในการพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง อื่น ๆ

นายศิวักร นีรันดร
ประธานกรรมการ


กรรมการท่านใด มีข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมหรือไม่
ถ้าไม่มี จึงขอปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อเพียงเท่านี้

มติที่ประชุม

รับทราบ


ปิดประชุม

เวลา ๑๐.๕๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวพัชรี คำสุวรรณ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางศิวพร งามกนก)
กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสุจินดา เรืองฤทธิกุล)
กรรมการ

ลงชื่อ..........ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายศิวักร นีรันดร)
ประธานกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมอาคารชมรมผู้สูงอายุ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายศิวกกร นีรันดร	ประธานกรรมการ		
๒.	นางสุจินดา เรืองฤทธิกุล	กรรมการ		
๓.	นายชัยโรจน์ โชติโกคา	กรรมการ		
๔.	นางสาววราพร บุญถาวร	กรรมการ		
๕.	นางศิวาพร งามกนก	กรรมการและเลขานุการ		
๖.	นางสาวพัชรี คำสุวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมอาคารชมรมผู้สูงอายุ





ภาคผนวก 3.

สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง 3 ปี
(ประจำปี พ.ศ.2567-2569)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ ได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง พิจารณาให้ความเห็นชอบตามข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศิวกร นีริน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ



ภาคผนวก 4.

สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบของส่วนราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหล่อ
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหล่อ จึงประกาศ กำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหล่อ และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนัก/กอง ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหล่อ พร้อมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. 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 งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานธุรการ สารบรรณ
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- งานการพาณิชย์
- งานประชาสัมพันธ์
- งานอาคารสถานที่

๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานงบประมาณ
- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)
- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

๑.๓ 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

๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกัน เฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานให้บริการด้านสาธารณสุข
- งานบริหารสาธารณสุข
- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค
- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย
- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล
- งานอาสาสมัครสาธารณสุข
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม
- งานรณรงค์และสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง
- งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู
- งานกู้ภัย
- งานศูนย์ อปพร.
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานจราจร

๑.๖ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- งานด้านสวัสดิการสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์

- งานส่งเสริม...

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

๑.๗ งานนิติกร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ
- งานทะเบียนพาณิชย์

๑.๘ งานเลขานุการ อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยการและประสานราชการ
- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต.

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

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

๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

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

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

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

๓. 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 ๔ งาน คือ

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพานและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ

- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑลศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบและบริการ

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานจัดตกแต่งสถานที่
- งานระบายน้ำ
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค

๓.๔ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษา นอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานบริหารทั่วไป
- งานพัฒนาการศึกษา
- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- งานแผนงานและวิชาการ
- งานจัดการศึกษาทุกระบบ
- งานอาหารเสริมนมและอาหารกลางวัน
- งานด้านวัสดุการศึกษา
- งานอุดหนุนกิจการการศึกษา
- งานดูแลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จัดเตรียมและบริการวัสดุอุปกรณ์ คู่มือครู สื่อการเรียนการสอนแก่สถานศึกษา
- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานกิจการศาสนา
- งานบริการและบำรุงศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- งานกิจการเด็ก...

- งานกิจการเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ
- การจัดการส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ

๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน
- งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐-๓ ปี
- งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศิวกร์ นรินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหล่อ