



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด
อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และ อัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายวินัย ปฐม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

☒	สำนักปลัด
☐	กองคลัง
☐	กองช่าง
☐	ที่ อบ. ๐๐๒๓.๒/ว ๕๙/๓๑
☐	กองการศึกษาศึกษา



องค์การบริหารส่วนตำบลสมเด็จ
เลขที่รับ..... ๓๐๓๒
วันที่..... ๒๙ ๑. ๐. ๖๖
เวลา..... ๐๙.๐๐
ศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี
ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

๒๙/ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด)
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ (เรื่องเพื่อพิจารณา)

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีนครอุบลราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีประกอบมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี
(ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัด) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ระเบียบวาระที่ ๕.๑ เห็นชอบ คัดเลือกเป็นประธานคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ

๒. ระเบียบวาระที่ ๕.๒ เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

๓. ระเบียบวาระที่ ๕.๓ เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน

๔. ระเบียบวาระที่ ๕.๔ เห็นชอบ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ

๕. ระเบียบวาระที่ ๕.๕ เห็นชอบ ให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งครูที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ (หลักเกณฑ์เดิม ปี พ.ศ. ๒๕๕๐)

๖. ระเบียบวาระที่ ๕.๖ เห็นชอบ แต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีเี่ยวรอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ (ส่งผลงานหลังอบรม ๑ ปี)

๗. ระเบียบวาระที่ ๕.๘ เห็นชอบ ให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ

๘. ระเบียบวาระที่ ๕.๙ เห็นชอบ ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

๙. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๐ เห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

๑๐. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๑ เห็นชอบ ย้ายพนักงานส่วนตำบล

๑๑. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๒ เห็นชอบ โอน/ย้ายพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ในสายงานผู้ปฏิบัติ จากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยวิธีการสอบคัดเลือก

/๑๒.ระเบียบวาระที่...

๑๒. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๓ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหารกรณี ไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว (กรณีปลดล๊อค)

๑๓. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๔ เห็นชอบ ยกเลิก มติ ก.อบต.จังหวัด ในการประชุม ครั้งที่
๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

๑๔. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๕ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล

๑๕. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๖ เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล กรณี
พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ กรณีมีเหตุผลความจำเป็น

๑๖. ระเบียบวาระที่ ๕.๑๗ เห็นชอบ/หารือ จ้างและแต่งตั้งพนักงานจ้างจากผู้ได้รับการเลือกสรร

จึงขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติดังกล่าว ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล
ได้มีคำสั่ง/ประกาศใดตามมตินี้แล้ว (ไม่ก่อนวันที่ ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบ/ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงาน
ถูกต้องครบถ้วน) ให้สำเนาคำสั่ง/ประกาศให้จังหวัดทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

13๗ จก อบต.ละเล ๑๑
อ้างถึงมติที่ประชุม ก.อบต.

อ้างถึงมติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัด
พ.ศ.๒๕๖๖ เรื่องขอความเห็นชอบ

15๒

- 1๕/๒๕๖๖ ก.อบต.

ขอแสดงความนับถือ

(นางทรงลักษณ์ วรภัย)

ผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี (นางสาวอัมรา เรืองเดช)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1๐๕.๔๗๖

(นางอรุมา สะอาดรัตน์)

เจ้าพนักงานธุรการ

- ๑๐๐๙/๒๕๖๗

๑๕

นายอนุสส หิรัญคำ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑ ๓.๑. ๖๖

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร/โทรสาร ๐ - ๔๕๓๔ - ๔๕๘๗

(ผู้ประสานงาน ชุดมา ชูญาติ ๐๘๖ - ๒๔๕๐๙๑๑)

(นายเนติพงษ์ วงษ์สิงห์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายวินัย ประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

๕.๒ บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อบต. อำเภอ	อัตรากำลังเดิม				อัตรากำลังใหม่				ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล		มติ ก.อบต.จังหวัด
		พนักงาน อบต.	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน อบต.	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	ก่อนปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๖	หลังปรับแผนฯ ปี ๒๕๖๗	
			ภารกิจ	ทั่วไป			ภารกิจ	ทั่วไป				
๑๖	อบต.บึงห้วย อ.วารินชำราบ	๓๗	๕	๒๘	๒	๔๓	๕	๒๘	๒	๓๐.๐๕	๒๙.๙๐ ๒๐,๕๖๒,๐๖๙	เห็นชอบ
๑๗	อบต.สมสะอาด อ.เดชอุดม	๓๔	๒๒	๘	๐	๔๐	๒๒	๘	๐	๒๑.๘๗	๒๒.๓๑ ๑๕,๓๙๘,๘๖๘	เห็นชอบ
๑๘	อบต.บาส่ง อ.เดชอุดม	๒๑	๒๐	๑๐	๐	๒๕	๒๐	๑๐	๐	๓๘.๙๖	๓๙.๙๑ ๑๕,๖๖๘,๘๔๘ *ภาระค่าใช้จ่ายสูง	เห็นชอบ
๑๙	อบต.เมืองเดช อ.เดชอุดม	๕๗	๓๔	๒๗	๐	๖๒	๓๔	๒๗	๐	๒๗.๔๔	๒๕.๓๕ ๒๗,๖๘๒,๕๒๙	เห็นชอบ
๒๐	อบต.นากระแซง อ.เดชอุดม	๒๖	๑๙	๑๓	๐	๔	๑๙	๑๓	๐	๒๑.๗๑	๑๙.๓๐ ๑๔,๖๕๗,๒๒๕	เห็นชอบ
๒๑	อบต.ทุ่งเหียง อ.เดชอุดม	๓๑	๑๔	๕	๐	๓๕	๑๔	๕	๐	๒๘.๘๙	๒๗.๖๙ ๑๙,๕๓๖,๗๒๕	เห็นชอบ
๒๒	อบต.แก้ง อ.เดชอุดม	๓๖	๑๙	๑	๐	๓๘	๑๙	๑	๐	๒๖.๙๐	๒๗.๑๘ ๑๕,๙๖๓,๔๘๗	เห็นชอบ
๒๓	อบต.กลาง อ.เดชอุดม	๓๓	๓๓	๑๖	๐	๔๑	๓๓	๑๖	๐	๒๑.๕๙	๒๒.๖๑ ๑๙,๙๔๑,๔๘๓	เห็นชอบ
๒๔	อบต.โนนสมบูรณ์ อ.เดชอุดม	๒๒	๑๓	๙	๐	๒๕	๑๓	๙	๐	๓๒.๒๖	๓๐.๗๘ ๑๑,๒๔๕,๓๙๔	เห็นชอบ
๒๕	อบต.บัวงาม อ.เดชอุดม	๒๐	๑๘	๗	๐	๒๕	๑๘	๗	๐	๓๐.๒๐	๓๕.๐๕ ๑๒,๓๒๘,๙๘๙	เห็นชอบ
๒๖	อบต.ท่าโพธิ์ศรี อ.เดชอุดม	๒๔	๑๑	๑๑	๑	๒๘	๑๑	๑๑	๑	๓๔.๖๓	๓๔.๐๘ ๑๒,๕๙๐,๘๘๘	เห็นชอบ
๒๗	อบต.นาเจริญ อ.เดชอุดม	๒๗	๒๑	๑๘	๐	๓๖	๒๑	๑๘	๐	๒๘.๑๒	๓๓.๙๐ ๑๕,๙๘๘,๐๘๖	เห็นชอบ
๒๘	อบต.ป่าโมง อ.เดชอุดม	๑๘	๑๔	๓	๑	๒๐	๑๔	๓	๑	๒๘.๙๙	๓๐.๗๐ ๑๐,๑๕๓,๐๗๔	เห็นชอบ
๒๙	อบต.หนองเหล่า อ.เขื่องใน	๒๒	๑๓	๕	๐	๒๖	๑๓	๕	๐	๒๓.๙๙	๒๔.๑๓ ๑๐,๑๙๐,๐๕๘	เห็นชอบ
๓๐	อบต.รัตนน้อย อ.เขื่องใน	๒๖	๑๔	๕	๐	๒๙	๑๔	๕	๐	๒๙.๙๓	๓๐.๐๗ ๑๒,๕๘๔,๙๒๗	เห็นชอบ

มติ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
ผู้รับรอง.....

หน้า ๑

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำด้วยการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดและพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สมสะอาด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ได้ระบุหลักการและเหตุผลในการปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระเกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการ ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง บุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของ บุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ องค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

๓.๙.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๙.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๙.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด และส่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาเพิ่มเติม แก้ไข ร่วมกัน ร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

๓.๙.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๙.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

หัวระยะเวลาดำเนินการ	วิธีดำเนินการ	หมายเหตุ
เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๑/๒๕๖๖	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ วิเคราะห์ปริมาณงาน
เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.ท่าโพธิ์ศรี, อบต.แก้ง, อบต.โนนสมบูรณ์
เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา และประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๒/๒๕๖๖	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้ก.อบต. จังหวัดอุบลราชธานี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.สมสะอาด	
เดือนกันยายน ๒๕๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
เดือนกันยายน ๒๕๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาและความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของท้องถิ่นมี ดังนี้

๑.๑ ปัญหา

๑. ถนนภายในเขตตำบลสมสะอาดในถนนสายหลัก คือ สายเดชอุดม-นาหม่อม อยู่ในสภาพที่ชำรุดทรุดโทรมไม่ได้มาตรฐาน

๒. การคมนาคมเชื่อมระหว่างตำบล หมู่บ้าน ยังไม่สะดวก

๓. การระบายน้ำไม่สะดวก ท่อระบายน้ำอุดตัน เป็นสาเหตุของน้ำท่วมขังในฤดูฝน

๔. การบริการไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอ

๑.๒ ความต้องการ

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนเชื่อมระหว่างตำบล หมู่บ้าน ให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก

๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ท่อระบายน้ำภายในชุมชน

๓. ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของตำบล

๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของตำบล

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ปัญหาและความต้องการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของท้องถิ่นมีดังนี้

๒.๑ ปัญหา

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนไม่เพียงพอ

๒. การรวมกลุ่มทางการค้า กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังมีน้อย

๓. ปัญหาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ

๔. ประชาชนขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพอนามัยของตนเอง

๕. ขาดการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ

๒.๒ ความต้องการ

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนและส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์

๒. ส่งเสริมให้มีศูนย์จำหน่ายสินค้า

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ

๔. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมทั้งการป้องกันโรคติดต่อ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการของประชาชนในตำบล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ปัญหาและความต้องการด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อยของท้องถิ่นมีดังนี้

๓.๑ ปัญหา

๑. ความไม่สงบเรียบร้อยของชุมชน/สังคม มีการทะเลาะวิวาท สร้างความเดือดร้อนให้แก่ชุมชน/สังคม

๒. การแพร่ระบาดของสิ่งเสพติดเป็นไปอย่างรวดเร็วและ

๓. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของชุมชนและ

๔. ประชาชนขาดความรู้ด้านสิทธิ หน้าที่ของประชาชน

๓.๒ ความต้องการ

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อเข้มแข็งแก่ชุมชน/สังคม

๒. การป้องกันแก้ไขปัญหาล้างเสพติดและส่งเสริมให้มีส่วนร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของชุมชน/สังคม

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ด้านสิทธิและหน้าที่ของตน และส่งเสริมประชาธิปไตย

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ปัญหาและความต้องการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ของท้องถิ่นดังนี้

๔.๑ ปัญหา

๑. ขาดการพัฒนาบุคลากรด้านการผลิต การตลาด การแปรรูป และการท่องเที่ยว

๒. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ของตำบล

๔.๒ ความต้องการ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการผลิต การตลาด การแปรรูป และการท่องเที่ยว

๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางการเกษตร

๓. จัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าทางการเกษตร

๕. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาและความต้องการด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น

๕.๑ ปัญหา

๑. มูลฝอยมีปริมาณมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในการจัดเก็บและกำจัด

๒. ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ปัญหามลภาวะและปนเปื้อนจากการทำการเกษตร

๕.๒ ความต้องการ

๑. จัดหาสถานที่ที่เหมาะสม เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๒. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์เพื่อลดปัญหาสารเคมีตกค้างและปนเปื้อน

๖. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ปัญหาและความต้องการด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีดังนี้

๖.๑ ปัญหา

๑. ขาดการส่งเสริมศิลปหัตถกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ขาดการส่งเสริมการเรียนรู้และการให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ในสถานศึกษาและภายในชุมชน

อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและสิ่งแวดล้อม ”

๒.๑.๔ พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดให้น่าอยู่และมีเอกลักษณ์
๒. ส่งเสริมระบบการผลิตทางการเกษตรที่สะดวก สะอาด และไร้สารพิษ
๓. สร้างคุณภาพชีวิตให้เกินขั้นต่ำของระดับความจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีพ

๒.๑.๕ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน
๒. มาตรฐานของคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน
๓. สังคมมีระเบียบ ปลอดภัยอาชญากรรม
๔. การค้าและการลงทุนที่เป็นธรรมและต้นทุนการผลิตต่ำ
๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์
๖. เอกลักษณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอด
๗. ส่งเสริมมีมาตรฐานการบริหารและบริการ
๘. สร้างมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ไร้สารพิษ

๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๖ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ซึ่งเป็นการสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้บรรลุเป้าประสงค์ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล

๒.๓ เป้าประสงค์

๒.๓.๑ เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐาน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

๒.๓.๒ เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือ ในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตรและยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดอุบลราชธานี

๒.๓.๓ เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

๒.๓.๔ เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกัน ไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

๒.๓.๕ เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดอุบลราชธานี ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓.๖ เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ในการจัดระบบบริการ สาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๒.๔.๑ - จำนวนของจำนวนถนน สะพาน ทางน้ำ ท่อแบบสึเหลี่ยม ที่ได้รับการก่อสร้าง และปรับปรุงให้ได้รับความสะดวก
 - จำนวนสายทางที่ได้รับการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
 - จำนวนระบบประปาที่ได้รับการก่อสร้าง/สายทางที่ได้รับการขยายเขตบริการ ประปา
 - การสำรวจและการวางผังเมือง
- ๒.๔.๒ - จำนวนของกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมมีทักษะในการผลิตหรือสนับสนุนให้เพิ่ม ผลทางเกษตรอินทรีย์
 - จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมทักษะในการ ประกอบอาชีพ
- ๒.๔.๓ - จำนวนของกิจกรรม/โครงการที่สืบสานประเพณี จารีต วัฒนธรรมท้องถิ่นให้คง อยู่สืบไป
 - จำนวนของกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษา เพิ่มขึ้น
 - จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ
 - จำนวนของกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ
- ๒.๔.๔ - จำนวนของกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมการลดปริมาณขยะให้น้อยลง
 - จำนวนของกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ ทรัพยากรป่าไม้ และสิ่งแวดล้อม
- ๒.๔.๕ - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทาง การเมืองและสังคม
 - ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กร
 - ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริการประชาชน
 - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๒.๔.๖ - จัดระเบียบของชุมชนและสังคม และการวางผังเมือง
 - ส่งเสริมอัตราการป้องกัน เฝ้าระวัง รักษา บำบัด ผู้เสี่ยงติดยาเสพติดและรักษา ชุมชนให้เข้มแข็ง
 - ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความ รุนแรงจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและสาธารณภัยต่างๆ
 - การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๒.๕.๑ - จำนวนถนนที่ได้รับการก่อสร้างเพิ่มขึ้น
 - จำนวนถนนที่ได้รับการซ่อมแซมให้สามารถใช้งานได้ดีทุกสาย
 - จำนวนโครงการก่อสร้างวางท่อ/ร่อง/รางระบายน้ำเพิ่มขึ้น
 - จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำเพิ่มขึ้น

- จำนวนไฟฟ้าสาธารณะที่ได้รับการซ่อมแซมให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง
- จำนวนการก่อสร้าง/ขยายเขตประปา/ซ่อมแซมและใช้งานได้ดียิ่งขึ้นที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น
- ๒.๕.๒ - จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนเพิ่มขึ้น
 - จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาชนเข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ
 - ให้ความรู้ด้านพืชและสัตว์ให้กับเกษตรกร
 - จำนวนครัวเรือนได้รับการส่งเสริมในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในชีวิตประจำวัน ทำให้รายจ่ายลดลง
- ๒.๕.๓ - มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานและประชาชนมีการอนุรักษ์และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
 - มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมอนุรักษ์ บำรุงรักษา ศาสนสถานและโบราณสถานและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน
 - มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสวัสดิการสังคม และสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๕.๔ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น/กิจกรรมส่งเสริมลดปริมาณขยะให้น้อยลง
 - มีการปรับปรุงภูมิทัศน์
- ๒.๕.๕ - ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น
 - บุคลากรในสังกัดของหน่วยงานมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น
 - บุคลากรของท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น
 - บุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพิ่มขึ้น
 - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทันสมัยเพิ่มขึ้น
 - มีอาคารอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสะอาดสวยงาม
 - มีเครื่องมือเครื่องใช้วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัยเพิ่มขึ้น
 - มีการติดตั้งอินเทอร์เน็ต (WIFI) เพิ่มขึ้น
- ๒.๕.๖ - จำนวนโครงการป้องกัน ฝักระวัง รักษา บำบัด ผู้เสี่ยงติดยาเสพติดและรักษาชุมชนให้เข้มแข็งเพิ่มขึ้น
 - จำนวนประชาชนเข้าอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น
 - จำนวนโครงการส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงจากอุบัติเหตุ อาชญากรรมและสาธารณภัยต่างๆ เพิ่มขึ้น
 - เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม
 - เสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา

๒.๖ กลยุทธ์

๒.๖.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำและรางระบายน้ำ
- การขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำและไฟฟ้าสาธารณะรายทาง
- ก่อสร้างและขยายเขตประปา
- ก่อสร้างและปรับปรุงอาคารสถานที่และลานกีฬา

- จัดทำป้ายบอกแนวเขต

๒.๖.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
- ให้ความรู้ประชาชนในการประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมสนับสนุนด้านการเกษตรทั้งพืชและสัตว์
- ส่งเสริมการลดรายจ่าย

๒.๖.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน
- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
- สนับสนุนและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่สำหรับการศึกษา
- ส่งเสริมให้ประชาชนยึดมั่นและปฏิบัติตามคำสั่งสอนของศาสนา
- ส่งเสริมให้ประชาชนอนุรักษ์และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณี อันดีงานของท้องถิ่น
- อนุรักษ์และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - อนุรักษ์และบำรุงรักษาศาสนาสถานและโบราณสถาน
 - ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ
- ส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ส่งเสริมพัฒนาด้านสาธารณสุข

๒.๖.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

- บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- การปรับปรุงภูมิทัศน์และสถานที่ท่องเที่ยว
- จัดให้มีสุสานและฌาปนสถานให้ได้มาตรฐาน

๒.๖.๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

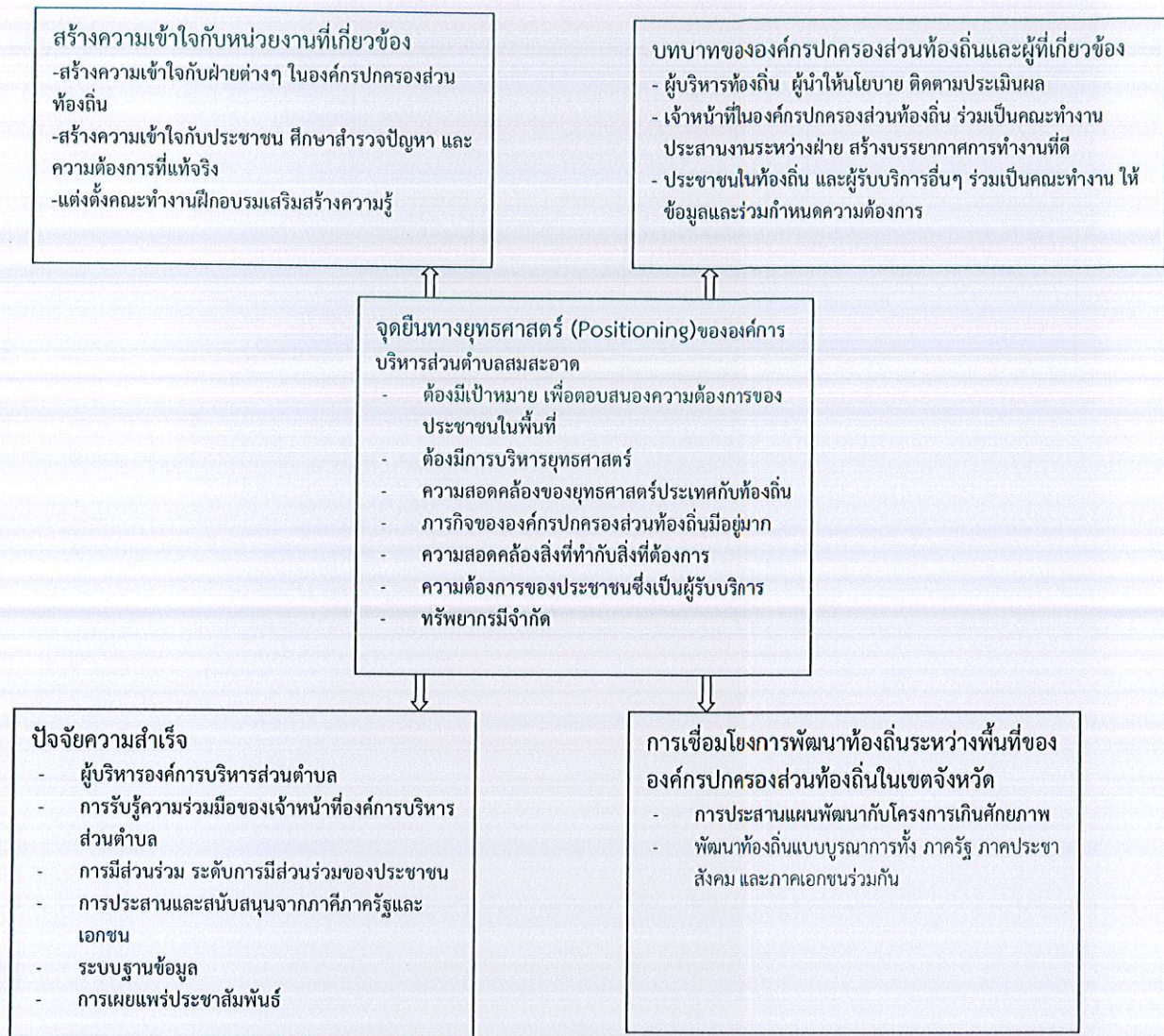
- ส่งเสริมและบูรณาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย
- ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น
- พัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม
- พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทันสมัย
- พัฒนาอาคารอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสะอาดสวยงาม
- จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัย
- ติดตั้งอินเทอร์เน็ต (WIFI)

๒.๖.๖ ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ
แนวนโยบายของรัฐบาล

- การพัฒนาส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตประจำและทรัพย์สิน
- การจัดระเบียบสังคมและชุมชน
- การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา
- ลดปัญหาความรุนแรงจากอุบัติเหตุ อาชญากรรม และสาธารณภัยต่างๆ

- ส่งเสริม/ป้องกัน การเฝ้าระวัง รักษา บำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติดและรักษาชุมชนให้เข้มแข็งส่งเสริมและบูรณาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย
- ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น
- พัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรม
- พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทันสมัย
- พัฒนาอาคารอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความสะอาดสวยงาม
- จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัย
- ติดตั้งอินเทอร์เน็ต (WIFI)

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์



๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๒.๘.๑ ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี: ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน **แนวทางการพัฒนา**

ข้อ ๑.๑ การพัฒนาสังคมยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน

ข้อ ๑.๒ การส่งเสริมการศึกษาและแหล่งเรียนรู้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุบลราชธานี:

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต **แนวทางการพัฒนา**

ข้อ ๒.๑ ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจของจังหวัด

ข้อ ๒.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชน

ข้อ ๒.๓ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในระดับท้องถิ่น

ข้อ ๒.๔ ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

ข้อ ๒.๕ ส่งเสริมป้องกัน ดูแล และรักษาสุขภาพแก่ประชาชน

๒.๘.๒ ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี: ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว แนวทางการพัฒนา

ข้อ ๒.๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุบลราชธานี: ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน แนวทางการพัฒนา

ข้อ ๑.๑ วางผังเมืองรองรับการขยายตัวของชุมชน

ข้อ ๑.๒ พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน

ข้อ ๑.๓ พัฒนาระบบชลประทานให้ทั่วถึงและเพียงพอ

ข้อ ๑.๔ ขยายเขตบริการไฟฟ้า ประปารองรับการขยายตัวของชุมชน

ข้อ ๑.๕ พัฒนาระบบระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๒.๘.๓ ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี: ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร แนวทางการพัฒนา

ข้อ ๓.๒ การพัฒนาส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุบลราชธานี: ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต แนวทางการพัฒนา

ข้อ ๒.๑ ส่งเสริมการผลิตพืชและสัตว์เศรษฐกิจของจังหวัด

๒.๘.๔ ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี: ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนา

ข้อ ๔.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุบลราชธานี: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนา

ข้อ ๕.๑ บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ ดินและน้ำ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ข้อ ๕.๒ พัฒนาระบบการกำจัดขยะและน้ำเสียให้ถูกสุขลักษณะ

ข้อ ๕.๓ ส่งเสริมชุมชนปลอดมลภาวะ

ข้อ ๕.๔ จัดให้มีระบบบริหารจัดการพื้นที่สาธารณะ

๒.๘.๕ ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง แนวทางการพัฒนา

ข้อ ๕.๑ การส่งเสริมและรักษาความมั่นคง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอุบลราชธานี: ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย แนวทางการพัฒนา

ข้อ ๓.๒ ส่งเสริมและบูรณาการระบบการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยของจังหวัด

๒.๘.๖ ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี:ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ แนวทางการพัฒนา

ข้อ ๖.๑ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอุบลราชธานี:ยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย แนวทางการพัฒนา

ข้อ ๓.๑ ส่งเสริมความรู้เรื่องประชาธิปไตย สิทธิ หน้าที่และกฎหมายแก่ประชาชน

ข้อ ๓.๒ ส่งเสริมและบูรณาการระบบการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยของจังหวัด

ข้อ ๓.๓ ส่งเสริมระบบการตรวจสอบการทำงานภาครัฐโดยประชาชน

ข้อ ๓.๔ ส่งเสริมการบูรณาการ การทำงานของทุกภาคส่วน

ข้อ ๓.๕ ส่งเสริมการรวมกลุ่มภาคประชาชนเข้มแข็ง

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และTrend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength-s)

- ประชาชนมีความพร้อม จะมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่พร้อมจะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่าง ๆ
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมวางแผนเตรียมงาน

จุดอ่อน (W : Weakness)

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้
- การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหายาภัยธรรมชาติ

โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดอุบลราชธานี หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบล
- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ
- นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น

อุปสรรค (T : Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองกับงานของท้องถิ่น
- นโยบายรัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายัง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นบางเรื่องต้องชะงัก
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน
- การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่นและการเปลี่ยนแปลงของประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควบรวมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

๓.๒.๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

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

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก โดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

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

ก. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือด้านงบประมาณ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ซึ่งเป็นองค์การปกครองท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดแก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุดส่วนอีกปัญหาที่สำคัญและจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจและการขยายตัวของชุมชนคือการวางแผนผังเมืองเพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคตซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆหรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหามากเพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมือง เพื่อบริการจะไม่ประสบปัญหาหรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านมีสภาพเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก แต่เส้นทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน และตำบลยังชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้เด็กนักเรียน และประชาชนที่สัญจรไป-มา ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

๒. รวงหรือท่อระบายน้ำ บางแห่งมีขนาดเล็กหรือตันเงินจากเศษดิน ใบไม้ ถูพลาสติก ทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูฝน ระบายไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังได้

๓. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ประชาชนมีระบบไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน แต่เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร จึงมีระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตรที่ยังไม่ครบถ้วนครอบคลุมทั่วพื้นที่ของตำบลสมสะอาด

๔. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เนื่องจากระบบประปาบางหมู่บ้านก่อสร้างมานานหลายปีแล้วทำให้ระบบประปาบางหมู่บ้านก่อสร้างมานานหลายปีแล้วทำให้ถึงลูกบอลเก็บน้ำประปาเป็นสนิม พุพัง ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้งจนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พัง ต้องทำการซ่อมแซม จึงต้องมีการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านและขยายเขตการให้บริการประปา

๕. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี บางครั้งเกิดปัญหาน้ำแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่นาของตนเองทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต เช่น ค่าขุดเจาะบ่อบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น

๖. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร และ บริการรับส่งไปรษณีย์ถึงบ้าน ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเทอร์เน็ต มีบริการฟรีที่องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด แต่ในภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่จะติดไว้ให้ลูกหลานตนเองที่กำลังเรียนหนังสือได้ใช้เฉพาะคร่ำเรือนกับการบริการของ TOT ทรูมูฟ แดช ดีแทค เอเอสไอ เป็นต้น

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้ โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนพื้นที่ เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรมที่เกี่วกันภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒.ก่อสร้างท่อระบายน้ำ และวางท่อระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.สร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกแหล่งน้ำ เก็บผักน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค

๕.สนับสนุนปัจจัยในการผลิต

๖.สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

๗.สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๘.สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ

๙.สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน

๑๐.จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช

๑๑.สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหา

ในด้านเศรษฐกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ส่วนอาชีพอื่นเช่นค้าขายข้าราชการรัฐวิสาหกิจยังถือเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบการทำงานทำไร่ ทำสวน ในภาพรวมแล้วเมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจมีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดเพียงอย่างเดียว คือ ข้าว ซึ่งไม่เพียงพอที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอกดังนั้นจึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆสร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงานการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆเช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานปัญหาด้านสังคม ปัญหาลิงแควล้อม ปัญหาเรื่องน้ำปัญหาคาพิชผลทางการเกษตรปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ฯลฯซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนบางปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัดเพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจกระตุ้นการใช้จ่ายการลงทุนภายในท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีอาชีพหลัก คือการทำนา รองลงมา เป็นอาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหา หรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น อาจรวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตรมาให้ความรู้ความเข้าใจในทุกๆ ด้าน

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด เล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมจะเน้นหนักในเรื่องของภาคการเกษตร อีกทั้ง การเพิ่มพูนความรู้ ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคตอย่างแน่นอน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ต้องการความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร ลานตากผลผลิตทางการเกษตร เครื่องคัดเมล็ดพันธุ์ข้าว ปลุก เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลผลิต ลดความชื้น ก่อนที่จะจำหน่าย เพิ่มมูลค่าสินค้า เพราะลดปัญหาการกดราคาผลผลิต เช่น ข้าวเปลือก เป็นต้น และลดต้นทุนการผลิตไม่ต้องซื้อพันธุ์ข้าวในการทำนาในฤดูต่อไป

ค. ด้านสังคม

ปัญหา

สังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดยังเป็นสังคมชนบท กรรณวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัยแรงงานคนยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้นแต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน
๒. ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้งทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมามากมาย
๓. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
๔. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
๕. ปัญหาศิลปวัฒนธรรมประเพณีไทยถูกละเลยจากเยาวชน

๖. ขาดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมดจะต้องมีการประชุมหมู่บ้านเพื่อหาแนวทางแก้ไขและ
ป้องกันในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ปลอดสารพิษ จึงทำให้
ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีอายุยืนยาว เป็นพิเศษ ฉะนั้น จึงเป็นเหตุให้จำนวน
ผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ สามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิด
ประโยชน์อย่างสูงสุด

๒. ในเขตพื้นที่ของในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ส่วนใหญ่มี อากาศร้อนชื้น
เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแต่ละปี สถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓. เด็กและเยาวชนในเขตในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ขาดการปลูกจิตสำนึกใน
ด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปีอยู่นอกพื้นที่ไป
ศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อ สืบ
ทอดอาชีพที่เรียกกันว่า “กระดุกสันหลังของชาติ”

๔. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่
ลดน้อยลงเลยเพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่
เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๕. จากปัญหาในข้อที่ ๔ มีเหตุมาจาก ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดไม่มีพื้นที่ใน
การเล่นกีฬาหรือนันทนาการที่ได้มาตรฐาน ขาดอุปกรณ์กีฬาที่กลุ่มเสี่ยงในการติดสารเสพติดต้องการอย่าง
แท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข
มิฉะนั้น จากปัญหาผู้ติดยาเสพติด ก็จะมีปัญหาอาชญากรรมตามมาอีกด้วย

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จะดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุข
จัดโครงการหรือกิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และให้ร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่
คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเองและประสานมายังองค์การบริหารส่วนตำบล
สมสะอาด เพื่อให้ความช่วยเหลือ หมู่บ้านต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน สิ่ง
สำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ส่วนเรื่องของยาเสพติดมีการจัดโครงการหรือ
กิจกรรม ส่งเสริมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน โดยการอบรม จัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนเพื่อสร้างความ
ตระหนักและองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ได้ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีและวัฒนธรรม ทั้งที่
ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุน ได้ส่งเสริมกีฬาในหมู่บ้าน โดยจัดสรรวัสดุกีฬา ให้กับหมู่บ้าน
สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน เป็นทางลัดที่ดี ส่วนการเยี่ยมพื้นที่สีเขียวขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสมสะอาด จัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในหมู่บ้านและที่สาธารณะต่างๆ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่
สาธารณะประโยชน์ ลดมลภาวะโลกร้อน ทุกอย่างเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ต้อง
ดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการ
ปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรม
อย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอและใช้
พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ง. ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้นถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา "ชื่อเสียง" ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้งซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆตามมามากมายในอนาคตปัญหาด้านการเมืองการบริหารสามารถแยกเป็นข้อๆดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีความเชื่องช้า
๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารอย่างจริงจัง
๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด บางส่วนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชุม การเข้าร่วมประชุมอบรม หรือการให้ความรู้ ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรกรรม ช่วงระหว่างระยะเวลาในการทำนา คือ ๐๖.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๘.๐๐ น. และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนบกพร่อง ทำให้ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด บางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน หรือส่วนอื่น ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดมีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณในการจัดหาไม่จำกัด รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดมีน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาด้านต่าง ๆ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจากพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด โดยมีการจัดโครงการหรือกิจกรรม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหาร ส่วนในเรื่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามข้อบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึงยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกข้อบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมใน ด้านการเมือง การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดและสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดจัดขึ้น

๒. ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ได้รับการพัฒนาสามารถ ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็น ธรรม เพื่อมีรายได้ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและ สนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ อย่าง ยั่งยืน

จ. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ถือว่าไม่แตกต่าง จากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศสภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมากด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ถือเป็นปัญหาสำคัญเช่นปัญหาการจัดเก็บขยะปัญหา การขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อนเพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกายและเพื่อเป็นปอดชุมชนซึ่งปัญหาด้าน สิ่งแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ถือว่าไม่รุนแรงมากนักเพราะสภาพความ เจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไปและการขยายตัวของชุมชนไม่มากทำให้ปัญหาด้าน ต่างๆไม่รุนแรงปริมาณขยะในแต่ละวันก็ไม่มากนักเป็นปัญหาขยะของครัวเรือนดังนั้นปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็ น่าจะเป็นการคัดแยกขยะอย่างถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะมูลฝอย เช่น การนำมาทำเป็นปุ๋ยหมัก เพื่อบำรุง พืชผักสวนครัวของเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดในอนาคต

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เนื่องจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การ ปลูก การดูแลผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญ ของการอนุรักษ์ ปกป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบลสมสะอาด เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียว ลดปัญหาภาวะโลกร้อน และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดปัญหาสารเคมีตกค้างในพืชผลทางการเกษตร และการปศุสัตว์ จัดโครงการ/กิจกรรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ปกป้องกันและดูแลเรื่อง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทำให้ประชาชนหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติที่มีในพื้นที่ให้คงอยู่ต่อไป

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้าง จิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ปกป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ต่างจังหวัดทั่วประเทศ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และ ยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอบ้านนา แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ให้ตรงกับสภาพปัญหา ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาใน อนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและ ภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้ กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่ สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการ กำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีโครงสร้างส่วนราชการและ ระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตาม ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการ ในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้อง อยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตราค่าจ้างอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้า รับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหาร อย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมายโดยศึกษาเพิ่มเติมพร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาการจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติกา ระเบียบกฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหามาได้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบลคือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหาหรือยังขาดความชัดเจนซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปภารกิจของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบครอบ

๒. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการประชาสัมพันธ์การฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารชุมชน

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกในการค้นหาโดยใช้หลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจรหรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่มีระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปสภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลสมสะอาด ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนาไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดทุกท่าน มีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกๆ ด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับโรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณสุขปลอดภัยการครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

จากสภาพการณ์ของการพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ที่กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ ชุมชนเข้มแข็ง เมืองหน้าอยู่ เป็นประตูการค้าและการท่องเที่ยว การเกษตรมีศักยภาพ จึงมีการขยายออกไปมากและออกไปทุกทิศตามนโยบายที่ต้องการขยายการพัฒนาไปยังพื้นที่อื่นที่มีศักยภาพ และมีการสร้างถนน เชื่อมต่อกัน มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภคต่างๆ ทำให้พื้นที่ส่วนที่ขยายออกไปได้รับการพัฒนา และมีการเติบโตทางด้านประชากรและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วจนกล่าวได้ว่าบริเวณที่ขยายออกไปนี้ เพื่อรองรับการขยายตัวและการกระจายความเจริญและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาในพื้นที่ส่วนหนึ่งที่เป็นทุนทางกายภาพของจังหวัดคือมีพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลายแหล่งในการนี้ตำบลสมสะอาด จึงได้ผลประโยชน์ทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และน่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

๑. ทำให้มีการซื้อขายสิ่งหาทรัพยากรสำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้นและผู้เข้ามาประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่องมีมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติกรรม สร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น

๒. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตรเช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๓. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขปลอดภัยและการคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

๔. เป็นจุดผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดอุบลราชธานีหลายแห่ง ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบลสมสะอาดของนักท่องเที่ยวสามารถสร้างความตื่นตัวและกระแสพัฒนาได้ดีหากดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๕. เป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียง ซึ่งอยู่ไม่ห่างไกลจากอำเภอมากจนเกินไป จึงเหมาะสมที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจหรือแวะเที่ยวชมหาซื้อสินค้าทางการเกษตรหรือผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นฐานรายได้ทางเศรษฐกิจท้องถิ่นได้อย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่งได้แก่วิธีจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆ กันในคราวเดียวกัน โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว .
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗๙

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๒ อัตรา จำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๙ อัตรา

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่เกินร้อยละสิบ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ทั้งนี้เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติการที่กำหนดในกรอบอัตรากำลังได้และประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. <u>สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา อบต. - งานอำนวยการ ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๓ งานด้านนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๑.๔ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและกลุ่มสตรี - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน	๑. <u>สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานกิจการสภา อบต. - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานการประชุม - งานกิจการพาณิชย์ - งานประสานงาน อปท. - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการสถิติและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานข้อบัญญัติ อบต. - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล ๑.๓ งานนิติการ - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมและสัญญา - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานวินัย - งานคดี	

- งานช่วยเหลือฟื้นฟู ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมความรู้การเกษตร - งานส่งเสริมพืชผักสวนครัวและผลไม้ - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ - งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๘ งานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมโรค ๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง - งานธุรการ งานสารบรรณ ๒.๒ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๓ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงดทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ ๒.๕ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานสาธารณูปโภค - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน - ฯลฯ ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการผลิตพืช - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการปศุสัตว์ - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส ๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง - งานธุรการ งานสารบรรณ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี - งานเบิกจ่ายเงิน การรับเงิน - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่าย
--	--

๓.๓ งานผังเมือง - งานวางระบบผังเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ ๓.๕ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน - งานธุรการ งานสารบรรณ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศการศึกษา - งานสารบรรณ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและันทนาการ ๕. งานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดซื้อ จัดจ้าง - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง - งานควบคุมตรวจสอบการรับ การจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน - งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี ฯลฯ ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานประเมินภาษี - งานพัฒนารายได้ ฯลฯ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ ๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานผังเมือง - งานออกแบบบริการข้อมูล - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง ฯลฯ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานเกี่ยวกับการประปา - งานประสานสาธารณูปโภคเช่นไฟฟ้า ประปา เป็นต้น - งานจัดตั้งและซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานงานระบายน้ำ ฯลฯ ๓.๔ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ	
	๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานผังเมือง - งานออกแบบบริการข้อมูล - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง ฯลฯ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานเกี่ยวกับการประปา - งานประสานสาธารณูปโภคเช่นไฟฟ้า ประปา เป็นต้น - งานจัดตั้งและซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานงานระบายน้ำ ฯลฯ ๓.๔ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ	

	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานการศึกษาปฐมวัย - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวางแผนและโครงการ - งานนิเทศการศึกษา - งานวิชาการ - งานติดตามและประเมินผล ฯลฯ ๔.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและสันทนาการ - งานการศึกษาในระบบศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย - งานศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานกิจการเด็กและเยาวชน ฯลฯ ๕. งานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด เป็นไปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง ม.๑๐								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.)
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์สำราญ ม.๑๑								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่เจริญ ม.๑๒								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กณ.)
รวมทั้งสิ้น	๖๔	๗๐	๗๐	๗๐	+๖	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
กองคลัง	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๒๑	๒๖	๒๖	๒๖	+๕	-	-	
หน่วยงานสอบตรวจภายใน	๑	๑	๑	๑				
รวม	๖๔	๗๐	๗๐	๗๐	+๖	-	-	

สรุป ๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๗ อัตรา

- มีนครองตำแหน่งจำนวน ๒๑ อัตรา (ว่าง ๔ อัตรา)
- กำหนดเพิ่ม ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา (๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(กองการศึกษา) ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (กองศึกษา) ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (กองช่าง) ๑ อัตรา)
- ๒. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๓ อัตรา มีนครอง ๕ อัตรา ว่าง ๔ อัตรา
- กำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
- ๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๓๐ อัตรา

ตำแหน่งและอัตราว่าง

๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา	
๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา	
๓	นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา	
๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา	
๕	ครูผู้ช่วย	จำนวน	๔	อัตรา	
๖	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา	(กำหนดเพิ่ม)
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา	(กำหนดเพิ่ม)
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา	(กำหนดเพิ่ม)
๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๓	อัตรา	(กำหนดเพิ่ม)
	รวม		๑๔	อัตรา	

๙. การกระจายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ค่าตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คิดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๑	๑	๕๒๔,๕๖๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	-	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	๑๔,๕๖๐	(๔๔,๑๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	(๑๖,๕๕๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๖๔๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๐๔,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๐๔,๑๖๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๗	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๑	๓๖๔,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	(๑๓,๐๖๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๖๔,๔๔๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	(๑๓,๐๖๐)
๙	นักวิชาการบริหาร	ป.ก.	๑	๑	๓๔๔,๖๔๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	(๑๓,๐๖๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๒๔,๕๖๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	(๑๒,๐๖๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๐๔,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๑,๐๖๐)
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	๑	๑	๓๐๔,๑๖๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๑,๐๖๐)
๑๓	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	(๑๗,๕๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๔,๖๔๐	๐	๑	๑	-	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	(๑๗,๕๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๔,๔๔๐	๐	๑	๑	-	๖,๔๔๐	๖,๔๔๐	๖,๔๔๐	๖,๔๔๐	(๑๖,๙๔๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	(๑๖,๕๐๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		๑	๑	๑๘๐,๘๔๐	๐	๑	๑	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	(๑๗,๓๔๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๔,๒๐๐	๐	๑	๑	-	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	(๑๗,๗๐๐)
๑๙	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๖๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	๕,๓๖๐	(๑๖,๘๖๐)
๒๐	การช่าง		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	(๑๔,๕๐๐)
๒๖	ผู้ช่วยนักการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘๔,๑๖๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	(๔๐,๑๖๐)
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	(๑๓,๖๖๐)
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑	๑	๓๕๔,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	(๑๒,๕๐๐)
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	(๑๒,๐๖๐)
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๔,๐๔๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	(๑๑,๐๖๐)
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๑	๑	๒๘๔,๙๐๐	๐	๑	๑	-	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	(๑๐,๔๐๐)

๑๑๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด						การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)						หมายเหตุ							
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)																
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙														
พนักงานจ้าง																																
	พนักงานจ้าง																															
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๑,๕๐๐)	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๑,๕๐๐)	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๓,๕๐๐)	
กองช่าง (๑๕)																																
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น ปท./ชก.	๑	๑	๔๕,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๔๐,๐๐๐)	
๓๖	วิศวกรโยธา		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กักตุนเพื่อ กำหนดพื้นที่
๓๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๔,๐๐๐)	
๓๘	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๔,๐๐๐)	
๓๙	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	-	๑๔,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม	
พนักงานจ้าง																																
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๑,๕๐๐)	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๑,๕๐๐)	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๓,๕๐๐)	
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๓,๕๐๐)	
กองการศึกษา ๓ (๑๕)																																
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๔๑,๕๐๐)	
๔๕	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๑,๕๐๐)	
๔๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กักตุนเพื่อ กำหนดพื้นที่	
๔๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กักตุนเพื่อ กำหนดพื้นที่	
พนักงานจ้าง																																
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๑,๕๐๐)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วงม้ง ๑๑																																
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กักตุนเพื่อ กำหนดพื้นที่	
๕๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กักตุนเพื่อ กำหนดพื้นที่	
๕๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กักตุนเพื่อ กำหนดพื้นที่	
๕๒	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กักตุนเพื่อ กำหนดพื้นที่	
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กักตุนเพื่อ กำหนดพื้นที่	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ท่งจะ)																																
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กักตุนเพื่อ กำหนดพื้นที่	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ท่งจะ)																																
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กักตุนเพื่อ กำหนดพื้นที่	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ท่งจะ)																																
๕๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กักตุนเพื่อ กำหนดพื้นที่	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ท่งจะ)																																
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กักตุนเพื่อ กำหนดพื้นที่	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ท่งจะ)																																
๕๘	ผู้อำนวยการโรงเรียน		๑	๑	๑๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๕,๐๐๐)	

หมายเหตุ

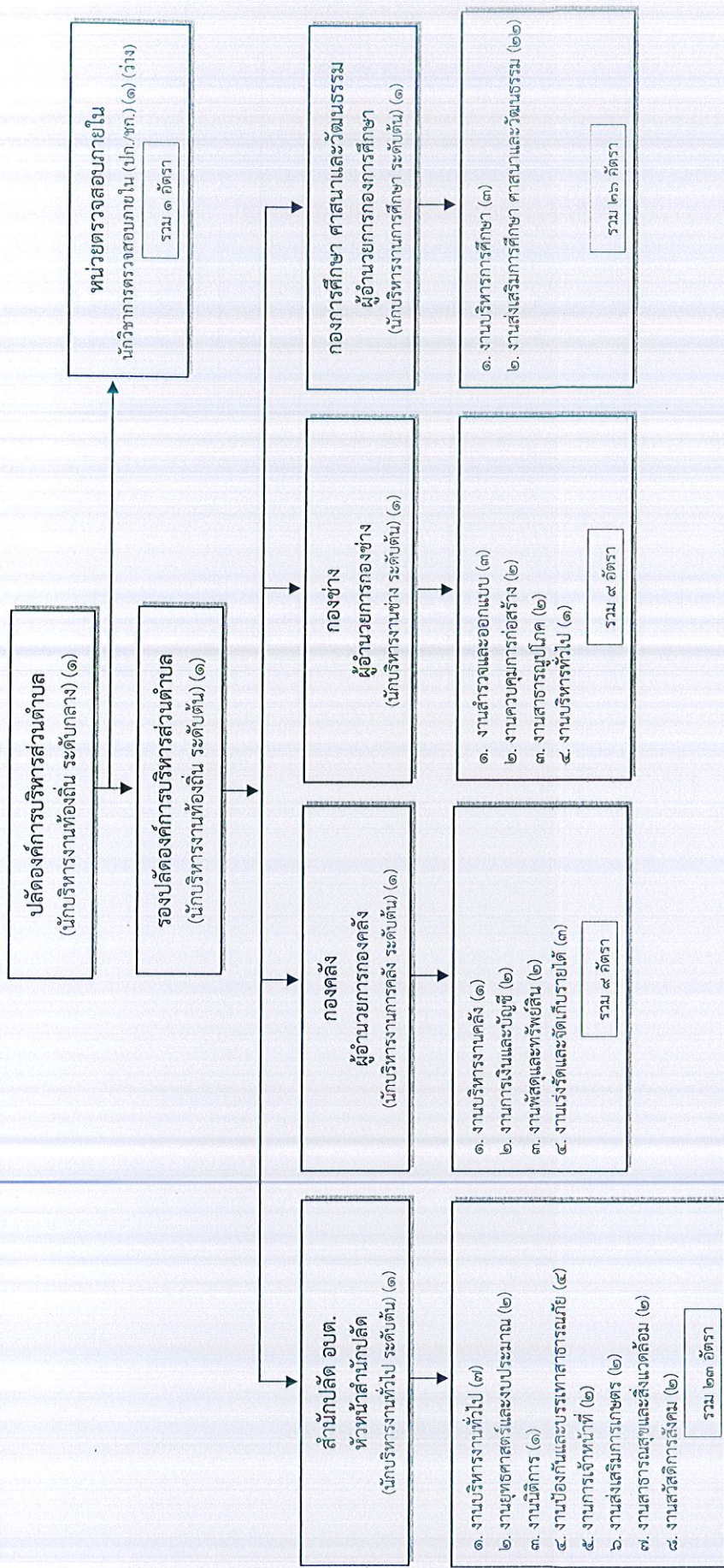
- (๑) เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราที่ตั้งมีอยู่ปัจจุบัน
- (๒) เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราที่ตั้งมีอยู่ปัจจุบัน
- (๓) คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราที่ตั้งเดิมที่เพิ่มขึ้นรวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราที่ตั้งที่จะกำหนดขึ้นใหม่
- (๔) คิดจาก (๑) + (๒) + (๓) ในแต่ละปี
- (๕) รวมทั้งหมด
- (๖) คือประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕% คิดจาก (๑) ในแต่ละปี)
- (๗) คิดจาก (๕) + (๖) - จ่ายจากเงินอุดหนุน
- (๘) คิดจาก (๗) หากรงประมาณรายจ่ายประจำปีด้วย ๑๐๐

* การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ไปดำเนินการตามกรอบแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การปกครองท้องถิ่นโดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือต่อไป ๕%

เงินติดกับการประมาณการในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

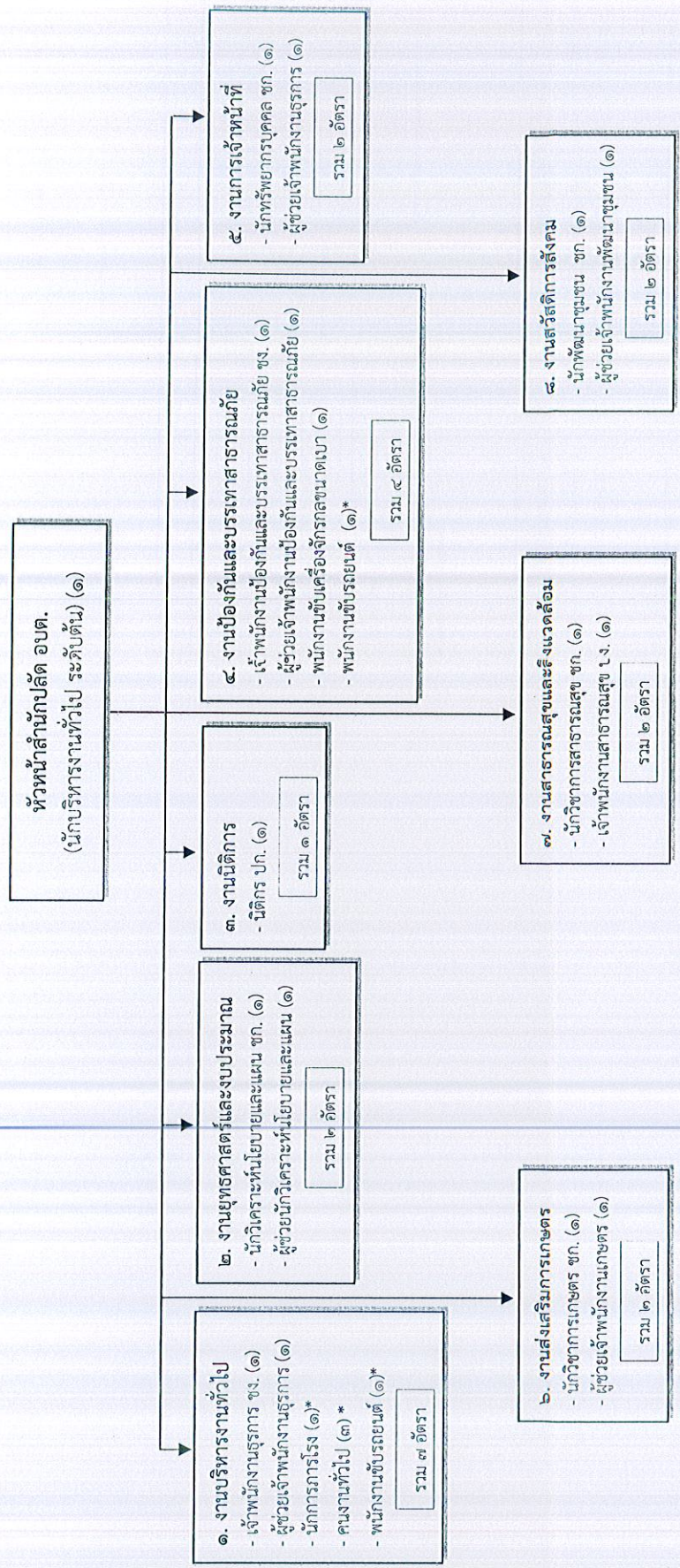
๑๖๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ช.พ.)	วิชาการ (ช.ก.)	วิชาการ (ป.ก.)	ทั่วไป (ป.ง.)	บริหาร สถานศึกษา (คศ.๒)	ครู (คศ.๑)	ครู ผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
														ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	๑	๑	-	-	-	-	๗	๓	๖	๕	๑	๔	๘	๒๒	๗๐

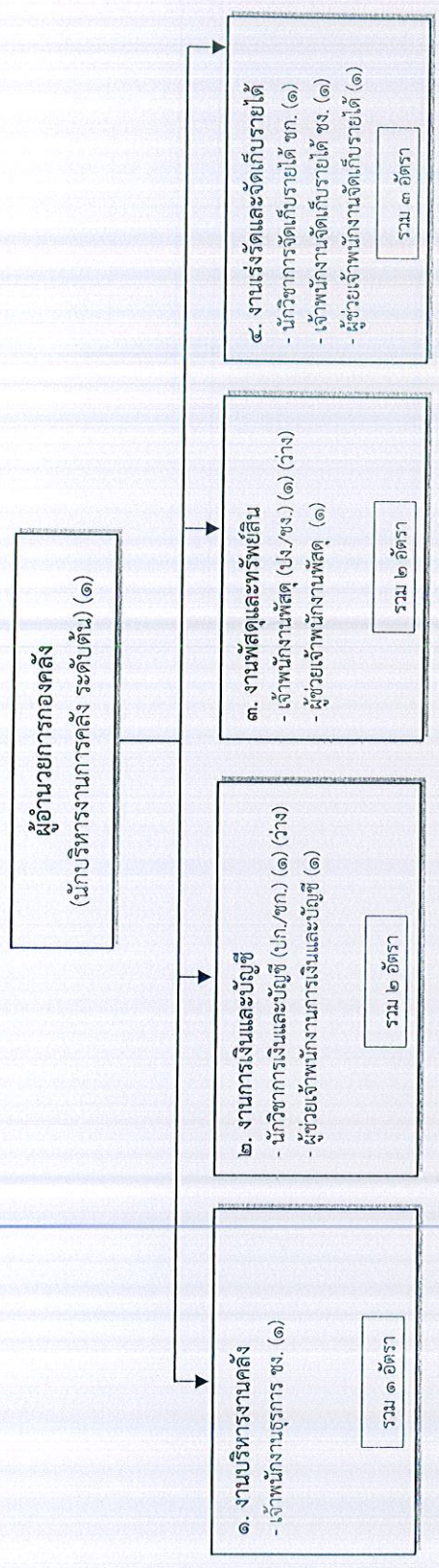
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



หมายเหตุ

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ขพ.)	วิชาการ (ขก.)	วิชาการ (ปก.)	วิชาการ (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง ทั่วไป ภารกิจ	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	๕	๑	-	๒	๑	๖	๒๓

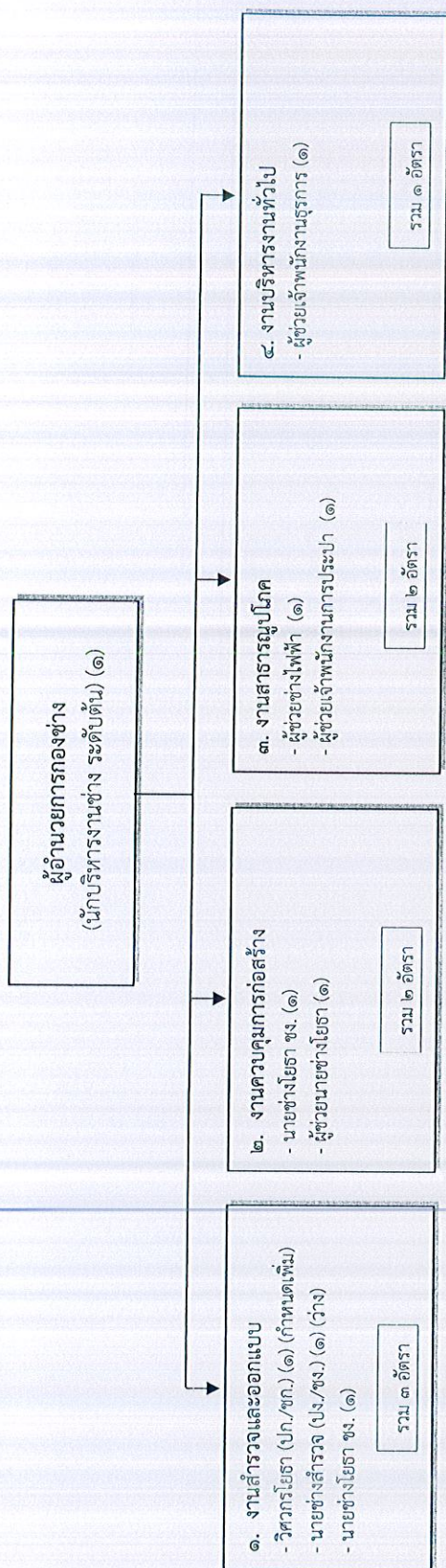
โครงสร้างองค์กร



หมายเหตุ

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต่ำ)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	พนักงานจ้าง		รวม
								ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	๒	๑	๕

โครงสร้างกองช่าง



หมายเหตุ

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต่ำ)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชค.)	วิชาการ (ปภ.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงาน ทั่วไป	พนักงาน ภารกิจ	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	๑	-	๔	๕

โครงสร้างองค์การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๑	นายณัฐ หิรัญคำ	ร.บ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๗๖-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๘๗,๕๖๐
๒	นายเนติพงษ์ วงษ์สิงห์	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๗๖-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๔๐,๖๐๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล										
๓	นางสาวอัมรา เรืองเดช	บธ.บ. (การจัดการ-การจัดการ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์)	๗๖-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	๘๔,๐๐๐	-	๕๖๔,๖๔๐
๔	นางสาวรุ่งทิพย์ แสนทวีสุข	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น	๗๖-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	-	-	๔๖๔,๖๔๐
๕	นายสังข์ทอง ทาระหอม	วท.บ. (พืชศาสตร์) มหาวิทยาลัยแม่โจ้	๗๖-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	-	-	๔๐๕,๓๒๐
๖	นางสาวบุญบุษ ศรีสว่าง	ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏ	๗๖-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	-	-	๔๖๖,๖๖๐
๗	นางสาวอนงค์กัญญ์ อนุกุล	วท.บ. (เกษตรศาสตร์) สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี	๗๖-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	นักวิชาการเกษตร	ชก.	-	-	๓๖๕,๗๖๐
๘	นางสาวบุญมาโสภะภัก	วท.บ. (วิทยาศาสตร์สุขภาพ) มหาวิทยาลัยขอนแก่น	๗๖-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	-	-	๖๗๑,๔๔๐
๙	นางสาววิภากรัตน์ รัตนวัน	น.บ. (นิติศาสตร์) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	๗๖-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	นิติกร	ป.ก.	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๑๐	นางอรอุมา สะอาดรัตน์	บธ.บ. (การตลาด) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	๗๖-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๑๑	สืบเอกสนธยา สีนแก้ว	วท.บ. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์) โรงเรียนเทคโนโลยีราชมงคล	๗๖-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	-	-	๓๐๗,๕๖๐
๑๒	นางสาวรัตติยา วงศ์วงศา	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	๗๖-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก.	-	-	๑๓๘,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นางสาวพิสมัย พรหมศรี	บ.บ. (การบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๔	นายณัฐพงษ์ บุณกุลย์	ปวส. (เทคโนโลยีโทรคมนาคม) วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๓๘,๖๘๐
๑๕	นายกิตติชัย ประกอบศรี	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑๖๘,๔๘๐
๑๖	นายบุญฤทธิ์ วงษ์สิงห์	ปวส. (เทคนิคการสัตว (ช่างกลโรงงาน) วิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวบุลภรณ์ เย็นเสมอ	วท.บ. (สัตวศาสตร์) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคเหนือ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	-	๑๗๐,๘๘๐
๑๘	นายนิพนธ์ ยาดะสี	วท.บ. (วิศวกรรมโลหการ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	-	๑๔๘,๖๐๐
๑๙	นายศรีสุวรรณ์ มั่นหมาย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	-	๑๑๖,๗๖๐
๒๐	นายธีรวิทย์ ภูเขา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายนิพล แสงสาย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายประสาร อุทัยนิล	ปวส. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นางหนูผาต กุลตา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายพิษณุพล เพิ่มสุข	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	นายสุวิชัย จวบบุญ	วท.บ. (เกษตรศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๒๖	นางจรัสแสง มีชาติ	ศศ.บ. (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๒๗	นางดวงจันทร์ พิลารัตน์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๒๘	(ว่าง)	-	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเต็ม
๒๙	นางสาวพรนิชา รุ่งเรือง	บธ.บ. (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๑๘,๕๖๐ (๒๖,๕๔๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๕๖๐
๓๐	จำสืบเอกอนาการ แสงชัย	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๓๑	(ว่าง)	-	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชก.	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชก.	๒๙๗,๕๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๓๒	นางสาวบัวบาน สิทธิพร	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวอรุณประไพ วัลย์คำ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๖,๕๖๐ (๑๔,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๕๖๐
๓๔	นางสาวมัทรีดา อินสอน	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๖,๕๖๐ (๑๓,๘๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๖๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๕	นายพนม สารัญญ	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	๗๖-๓๐-๕๒๑๑๓๐-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๗๖-๓๐-๕๒๑๑๓๐-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๔๕๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๓๖	(ว่าง)	-	-	-	-	๗๖-๓๐-๕๒๑๑๓๐-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗	นายคุณิณันท์ ดวงแก้ว	ปวส.โยธา วิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม	๗๖-๓๐-๕๒๑๑๓๐-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๗๖-๓๐-๕๒๑๑๓๐-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๓๘	นายจักรกรฤช จิตตั้ง	ปวส.โยธา วิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม	๗๖-๓๐-๕๒๑๑๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๖-๓๐-๕๒๑๑๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๓๙	(ว่าง)	-	๗๖-๓๐-๕๒๑๑๓๐-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ชง.	๗๖-๓๐-๕๒๑๑๓๐-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๐	นายสุวิชา สิงห์คง	ปวส.โยธา วิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๔๑	สิบเอกอาทิตย์ ศรีโคศล	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง วิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๒,๒๐๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๒	นางสาวศิริพร กาญจนรักษ์	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ วิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๓๒๐ (๑๓,๓๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๓๒๐
๔๓	นายชัยสิทธิ์ พันธิ์โชติ	ปวส.โยธา วิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	-	๑๖๐,๖๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๖๘๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๔	นางสาวอนง บุญถม	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐	
๔๕	นางสาวจิราวรรณ วันทา	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๖-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๕๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	๒๕๓,๘๘๐	
๔๖	(ว่าง)	-	-	-	-	๗๖-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๔๗	(ว่าง)	-	-	-	-	๗๖-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๔๘	นายวิรัช พิมพ์ศรี	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๗,๒๔๐ (๑๕,๒๗๐x๑๒)	-	๑๘๗,๒๔๐	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง ม.๑๑										
๔๙	(ว่าง)	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สด.	
๕๐	นางวันวิมลกร พงษ์ บุรีรัมย์	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพบุรี	๓๔๒-๐๑๒๕	ครู	คศ.๒	๗๖-๐๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๗๕	ครู	คศ.๒	๓๘๕,๒๐๐ (๓๒,๑๐๐x๑๒)	-	๔๒๗,๒๐๐	
๕๑	นางศิริวรรณ ลาภมูล	ศษ.บ. (ศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชธานี	๓๔๒-๐๑๒๕	ครู	คศ.๑	๗๖-๐๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๗๕	ครู	คศ.๑	๓๓๐,๓๖๐ (๒๗,๕๓๐x๑๒)	-	๓๓๐,๓๖๐	
๕๒	(ว่าง)	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๗๖-๐๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๗๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	ว่างเดิม	
๕๓	นางสาวนิยาพร ศรีวงษา	ค.บ. (ครุศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒) ๗๕,๐๐๐ (๖,๒๕๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐ ๗๕,๐๐๐	
๕๔	นางสาวอดิกร ศรีโกศล	ศษ.บ. (ศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒) ๗๕,๐๐๐ (๖,๒๕๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐ ๗๕,๐๐๐	
๕๕	นางพัชรวิภา ไชยสนธิ์	ศษ.บ. (ศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒) ๗๕,๐๐๐ (๖,๒๕๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐ ๗๕,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๖	นางสาวมลิวรรณ ภูเขา	ศษ.บ. (ศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒) ๗๒,๙๖๐ (๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ๗๒,๙๖๐
๕๗	นางทองพันธ์ วันทาดา	ศษ.บ. (ศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒) ๗๒,๙๖๐ (๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ๗๒,๙๖๐
๕๘	นายคำแสน คู่แก้ว	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	นักการภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎรสำราญ ม.๑๑												
๕๙	(ว่าง)	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
๖๐	นางฉวีวรรณ สำราญรื่น	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	๓๔๖-๐๔๔๓	ครู	คศ.๒	๓๖-๐๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๗๕	ครู	คศ.๒	๔๓,๔๕๐ (๒,๖๑๐x๑๒) (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓,๔๕๐
๖๑	(ว่าง)	-	๓๔๖-๐๑๖๖	ครูผู้ช่วย	-	๓๖-๐๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๗๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
๖๒	(ว่าง)	-	๓๔๖-๐๖๔๔	ครูผู้ช่วย	-	๓๖-๐๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๗๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
๖๓	นางสาวปรังคพิทย์ ภูผา	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่เจริญ ม.๑๒												
๖๔	(ว่าง)	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
๖๕	นางสาวสมนรรณ บุณยชัย	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	๓๔๖-๐๔๔๒	ครู	คศ.๒	๓๖-๐๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๗๖	ครู	คศ.๒	๓๓,๕๗๐ (๒,๖๑๐x๑๒) (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๓,๕๗๐
๖๖	นางสาวชนันธิดา คำมี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	๓๔๖-๐๔๔๒	ครู	คศ.๒	๓๖-๐๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๗๖	ครู	คศ.๒	๓๓,๕๖๐ (๒,๖๑๐x๑๒) (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๓,๕๖๐
๖๗	(ว่าง)	-	๓๔๖-๐๑๖๗	ครูผู้ช่วย	-	๓๖-๐๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๗๖	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ			
๖๘	นางสาววันไฉ่ ศิริพันธ์	ศษ.บ. (ศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒) ๗๕,๐๐๐ (๔,๒๕๐x๑๒)	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ๗๕,๐๐๐
๖๙	นางปรานี แสนทวีสุข	ศษ.บ. (ศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒) ๔๙,๐๘๐ (๔,๐๘๐x๑๒)	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ๔๙,๐๘๐
หน่วยงานตรวจสอบภายใน													
๗๐	(ว่าง)	-	๗๖-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๖-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามามตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโน้มนำภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกภาคส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

ที่ ๗๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕, ๑๖ ข้อ ๓๖๗ และข้อ ๓๖๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้กำหนดการไว้ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนางาน ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวินัย ประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

สำเนารายงานการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
 วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวินัย ประทุม	นายกอบต.สมสะอาด/ประธานกรรมการ	วินัย ประทุม	
๒	นายนุลาศ หิรัญคำ	ปลัด อบต./กรรมการ	นุลาศ หิรัญคำ	
๓	นายเนติพงษ์ วงษ์สิงห์	รองปลัด อบต./ กรรมการ	เนติพงษ์ วงษ์สิงห์	
๔	นางจรัสแสง มีชาติ	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ	จรัสแสง มีชาติ	
๕	นายพนม สาธุจรรย์	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ	พนม สาธุจรรย์	
๖	นางสาวอนง บุญถม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/กรรมการ	อนง บุญถม	
๗	นางสาวอัมรา เรืองเดช	หัวหน้าสำนักปลัดอบต./กรรมการและเลขานุการ	อัมรา เรืองเดช	
๘	นางสาวปุณยนุช ศรีสว่าง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้ช่วยเลขานุการ	ปุณยนุช ศรีสว่าง	

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว กระผม นายวินัย ประทุม นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ประธานกรรมการ ขอเปิดการประชุม ตามระเบียบวาระที่ได้แจ้งไปแล้ว ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานฯ

(นายวินัย ประทุม)

๑. ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามคำสั่งที่ ๓๙๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕, ข้อ ๑๖, ข้อ ๓๖๗ และข้อ ๓๖๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้กำหนดการไว้เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนางานให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะ ๓ ปี เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุด

๒. หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเดชอุดม ที่ อบ ๐๐๒๓.๑๒/ว ๗๒๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

/๒๕๖๗...

๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย
ดำเนินการตามคู่มือจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
 - ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
 - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
 - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ-สกุล
และตำแหน่ง หรือระบุตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออก
คำสั่ง

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา
ตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตาม
กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน
กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร
ท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดย
แบ่งเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้าน
สังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้าน
การเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำ
นาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่
ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ให้วิเคราะห์
ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางในการ
แก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT
เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนด
ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากร
ทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การ
/ปฏิบัติ...

ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภทเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการ/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ.,ก.ท., และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) และ ๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะ

/เหมาะสม...

เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงาน และปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยว (เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด เสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๔.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

๔.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. สำหรับระดับอาวุโส (อส.)

๔.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดในตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๑.๔ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงานภารกิจ และประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

/๔.๒ ตำแหน่ง...

๔.๒ ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยกเว้น ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

๔.๓) ลูกจ้างประจำมีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นไม่มีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย แต่การที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีจำนวนและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อน ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี้ยอัตรากำลังของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.

/จังหวัด...

จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว

๔.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว” และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยรับงบประมาณแทน เมื่อคำนวณอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณ ระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล และประสงค์จะใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสิทธิสวัสดิการให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งจำนวนตำแหน่ง ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการ

/สรรหา...

สรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้น
ต้องนำงบประมาณดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม
มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร
ทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๕.๑) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว
๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการ
ดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและ
บุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา
(โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๔.๕.๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ
กำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา
ระดับชั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๕.๓) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ
กำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา
ระดับอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๕.๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ
จัดทำมาตรฐานกำหนดข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.
๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๔.๕.๕) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ
กำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ในสถานศึกษาที่มี
การจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๔.๕.๖) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วน
จังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ.
๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๕.๗) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ
กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลง
วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๔.๕.๘) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ
กำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ ลง
วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๕. การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิม ทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปี ที่หนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่หนึ่ง (๒๕๖๘) ปีที่หนึ่ง (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความ ยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตามหลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ใน ปัจจุบันเท่านั้น เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทาง ความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือการเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่ง ที่ว่างและความจำเป็นน้อยก่อน โดยวิธีการตัดโอนตำแหน่งหรือวิธีการปรับปรุงและตัด โอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี่ยตำแหน่ง

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือ ปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูใน สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจกรรมอัน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ (ขออนุญาตการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔-๕)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่าง สอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน

/ส่วน...

ส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) จึงต้องใช้แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกิน
กว่ากฎหมายกำหนด

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์การค่าใช้จ่ายเป็นเงินเดือน
ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณการ
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการ
จัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือนให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้
คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้น คูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับกรณี
ตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณ
โดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูง
ของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้
อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘
มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้
ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครอง
ตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือ
ระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์
ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงิน
ขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้
อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘
มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงิน
ประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการการค่าใช้จ่าย
เพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ระดับกลางว่าง และได้กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/
ระดับต้น ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙
ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้ประมาณการอัตราเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งประเภทบริหาร
ท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น
และประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจาก
เงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่าง คูณด้วย ๑๒ เดือน

/๗.๓.๔ ตำแหน่ง...

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๑ กับอัตราขั้นสูงสุดของอันดับ คศ. ๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้น คูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๓ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สำหรับเงินค่าตอบแทนวิทยฐานะให้คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้าง

/ไม่สูงกว่า...

ไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประมาณการ ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะและชื่อตำแหน่ง สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้ คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับ ตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้ประมาณการ ภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย โดยการคำนวณอัตรา ค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแนบท้าย หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้น มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับ จัดสรร หรือกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูง ตามประกาศฯ และระเบียบที่ กำหนดแล้ว ให้ประมาณการเฉพาะปีแรกเพื่อนำมาคิดประมาณการเป็นค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคล

๗.๘ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราร้อยละ ๑๕ ของยอดรวม เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี

๗.๙ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นต้องตั้งงบประมาณตามประมาณการไว้ด้วย

๘. เงินประจำตำแหน่ง การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือ จากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ

/ระเบียบ...

ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๔) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๙. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปาไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่งผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

/๒) หนังสือ...

๒) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๓) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๔) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล

๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

๖) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕

๗) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

๘) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๙) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างการส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๐๗๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง ทาหรือการปรับปรุงหรือการขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับกลาง

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่

/๑๔ พฤษภาคม...

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๒.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการดังนี้

๑๒.๓.๑ ตำแหน่งและคุณสมบัติสำหรับการจ้างพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑๒.๓.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณสมบัติในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไว้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างประกาศใช้บังคับ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นและประสงค์จะดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ทั้งนี้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา จะต้องไม่กำหนดกรอบหรือวงรอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการกำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุง

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ให้องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท
๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่าย
ด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่าย
ดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.
อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับ
ลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราที่กฎหมายกำหนด เสนอ
ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้เห็นชอบ และขอให้
ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ติดตามองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่
กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึง
และคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
และให้เป็นไปตามอัตราและจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแนวทางปฏิบัติตามประกาศ
คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียนชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วย
๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือ
สำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital
Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนว
ทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็น
รัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

จึงขอแจ้งให้กรรมการทุกท่านทราบ

มติที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

ประธานฯ

(นายวินัย ประทุม)

มติที่ประชุม

รับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกจึงยังไม่มีการรับรองรายงานการประชุม จึงขอแจ้งให้
กรรมการทุกท่านได้รับทราบ

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานฯ

(นายวินัย ประทุม)

เรื่องพิจารณา

๓.๑ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

-ตามที่มอบให้ทางเลขานุการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

/๒๕๖๗...

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และผู้ช่วยเลขานุการได้แจกร่างแผนฯ ให้คณะกรรมการแต่ละท่านแล้ว
นั้นต่อไปขอเชิญเลขานุการได้ชี้แจงร่างแผนฯดังกล่าวให้คณะกรรมการได้ร่วมกัน
พิจารณา

เลขานุการ

(นางสาวอัมรา เรืองเดช) -ตามที่ได้รับมอบหมายดิฉันนางสาวอัมรา เรืองเดช ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
เป็นกรรมการและเลขานุการ ซึ่งมีหน้าที่ในการรับผิดชอบในการจัดทำร่างแผนอัตรา-
กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขอชี้แจงให้ที่ประชุมทราบต่อไป
เพื่อให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาร่วมกัน ตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่ได้แจกท่านคณะกรรมการไปแล้วนั้น
เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาร่างแผนฯ ดังกล่าว ตามรายละเอียดดังนี้

-ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙) ครั้งนี้ ในเบื้องต้นได้แจ้งให้คณะกรรมการแต่ละท่านได้พิจารณาอัตราตำแหน่ง
ในส่วนราชการที่รับผิดชอบว่าถูกต้องหรือไม่ประการใด เพื่อให้ที่ประชุมพิจารณาร่วมกัน
ประกอบกับได้สอบถาม อบต.ข้างเคียงเพื่อเทียบเคียงจำนวนอัตรากำลัง จำนวน ๓ แห่ง
ดังนี้

อบต. ท่าโพธิ์ศรี มีอัตรากำลังทั้งหมด ...๕๓... อัตรา

อบต.โนนสมบูรณ์ มีอัตรากำลังทั้งหมด ...๔๔... อัตรา

อบต.แก้ง มีอัตรากำลังทั้งหมด๕๒.... อัตรา

โดยปัจจุบัน อบต.สมสะอาด มีอัตรากำลังทั้งหมดจำนวน ๖๔ อัตรา

แต่เป็นจ้างจากเงินอุดหนุนจำนวน ๑๖ อัตรา จ้างจากงบ อบต.จำนวน ๔๘

อัตรา ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนใกล้เคียงกับ อบต.ใกล้เคียงทั้ง ๓ แห่ง เพื่อให้

คณะกรรมการได้พิจารณาร่วมกันในการประชุมครั้งนี้ ได้ลำดับหัวข้อพิจารณา

ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ
อัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและ
ลูกจ้าง

/ซึ่งในการ...

-ซึ่งในการจัดทำร่างแผนในครั้งนี้ได้ทำตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และ โดยสรุปดังนี้

ภาระใช้จ่ายด้านบุคคล (ตามข้อ ๙) ซึ่งไม่เกินภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดยังไม่เกินร้อยละ ๔๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ร้อยละ....๒๒.๕๕.....

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ร้อยละ....๒๒.๒๐.....

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ร้อยละ....๒๑.๘๕.....

ซึ่งได้มีการเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๖ อัตรา คือ กองช่าง ตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา, กองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา และผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา

-ตามที่ท่านคณะกรรมการทุกคนได้ร่วมกันพิจารณาตามร่างแผนฯ มีท่านใด ให้ชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติม หากไม่มีมติฉันทาขอจบการชี้แจงรายละเอียดตามร่าง แผนฯ

-ตามที่ทุกท่านได้พิจารณาแล้ว มีท่านใดจะแก้ไข เพิ่มเติม หรือ เปลี่ยนแปลงในร่างแผนฯ หรือไม่ หากไม่มีกระผมขอมติที่ประชุม

-มีมติเห็นชอบในร่างแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามที่เสนอคณะกรรมการฯ มาแล้วข้างต้น และให้เลขานุการจัดส่งร่างแผนฯ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ต่อไป ด้วยคะแนนเสียงข้างมาก ๖ เสียง

ประธานฯ
(นายวินัย ประทุม)
มติประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ (ไม่มี)

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ปุณยณัฐ ศรีสว่าง ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวปุณยณัฐ ศรีสว่าง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) อัมรา เรืองเดช ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวอัมรา เรืองเดช)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต./กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) วินัย ประทุม ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวินัย ประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด/ประธานคณะกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายใน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะ การบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ได้มี ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ และ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในการจัดระบบบริการ สาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด จึงประกาศกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด เรื่อง ประกาศกำหนด โครงสร้างส่วนราชการและแบ่งอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

ข้อ ๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาดมีส่วนราชการและมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด ประกอบด้วย

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการ ทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริม การเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความ สงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติ

/การ...

การ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของ ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่ง ส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานธุรการ งานสารบรรณ
- งานกิจการสภา
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานอำนวยการ
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานการประชุม
- งานกิจการพาณิชย์
- งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- งานประชาสัมพันธ์

๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานวิจัยและประเมินผล
- งานประชาสัมพันธ์
- งานบริการข้อมูลสถิติและเผยแพร่วิชาการ
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- งานข้อบัญญัติ อบต.
- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานตรวจติดตามและประเมินผล

๑.๓ งานนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานกฎหมาย
- งานนิติกรรมและสัญญา
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์
- งานวินัย
- งานคดี

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ

/งาน...

- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน
- งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น
- งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู
- งานการลาทุกประเภท
- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท
- งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
- งานแผนพัฒนาบุคลากร
- งานฝึกอบรม
- งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ
- งานการให้พ้นจากราชการ
- งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานส่งเสริมการผลิตพืช
- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีการเกษตร
- งานส่งเสริมการปศุสัตว์
- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานอนามัยชุมชน
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย

๑.๘ งานสวัสดิการสังคม

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

(๒) กองคลัง (๐๔) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่างๆ งานทะเบียนคุม /เงิน...

เงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกัน สัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๒.๑ งานบริหารงานคลัง

- งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน
- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท
- งานควบคุมการเบิกจ่าย
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

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

๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม
- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต
- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานประเมินภาษี
- งานพัฒนารายได้
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง (๐๕) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งาน

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

๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ

- งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ

/งาน...

- งานประมาณราคา
- งานจัดทำราคากลาง
- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานควบคุมการก่อสร้าง

- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย
- งานผังเมือง
- งานออกแบบและบริการข้อมูล
- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทาง
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

- งานเกี่ยวกับการประปา
- งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น
- งานจัดตั้งและซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
- งานระบายน้ำและ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานบริหารทั่วไป

- งานธุรการ งานสารบรรณ

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร

การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานประสานกิจกรรม
- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานวางแผนและโครงการ
- งานนิเทศการศึกษา
- งานวิชาการ
- งานติดตามและประเมินผล
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานการศึกษาในระบบการศึกษา
- งานกิจการโรงเรียน
- งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- งานการศาสนา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วย รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสาคร จิตตั้ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมสะอาด