

# แผนอัตรากำลัง 3 ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี

อำเภอเขียงคาน จังหวัดเลย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2564)

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง 3 ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติงาน ภารกิจ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี  
อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	14
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	15
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	16
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	20
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	24
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	29
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	32
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	33

## ภาคผนวก

1. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี เรื่องประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (2564 – 2566) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2564)
2. ประกาศ เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล
3. สำเนาประกาศ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2563
4. แบบรายงานการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการฯ

\*\*\*\*\*



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔)

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔) ดังนี้

กำหนดส่วนราชการ (เพิ่ม)

-หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

-ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

เปลี่ยนชื่อส่วนราชการ

-จากสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เปลี่ยนเป็น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายพีรพจน์ หมีนหางค์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**  
**รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566**  
**(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2564)**

**1. หลักการและเหตุผล**

1.1 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2558 และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2564)

**2. วัตถุประสงค์**

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรีและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB : Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ

(Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายงานและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อมๆ กัน ทั้งหน้าที่ 2 งาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี

### 3.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรีเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรีเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2564 - 2566 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจอมศรี และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี เพื่อให้การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตาม หน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการ อยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ใน อนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเลย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การ จัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้อง มีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้้อตรา กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย

งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานของหน่วยงานหรือไม่ เพราะ ในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของ หน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทาง ในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ สนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงาน ในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่ เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบ จำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน องค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้ อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนด ตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ

กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### 4.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี มีพื้นที่ 26,401 ไร่ หรือ 42.25 ตร.กม. ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดเลย โดยห่างจากศาลากลางจังหวัดเลยเป็นระยะทาง 32 กิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลเขาแก้ว	อำเภอเชียงคาน	จังหวัดเลย
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลธาตุ	อำเภอเชียงคาน	จังหวัดเลย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลธาตุ	อำเภอเชียงคาน	จังหวัดเลย
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลนาข้าว	อำเภอเชียงคาน	จังหวัดเลย

อาณาเขตหมู่บ้านจอมศรี

-หมู่ที่ 1 บ้านนาสี

-หมู่ที่ 2 บ้านจอมศรี

- หมู่ที่ 3 บ้านหินตั้ง
- หมู่ที่ 4 บ้านแสนสำราญ
- หมู่ที่ 5 บ้านศรีพัฒนา
- หมู่ที่ 6 บ้านหินตั้ง
- หมู่ที่ 7 บ้านนาสี
- หมู่ที่ 8 บ้านจอมศรี

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ของตำบลจอมศรี มีพื้นที่ประมาณ 42.25 ตารางกิโลเมตร หรือ 26,401 ไร่

ลักษณะภูมิอากาศ

มี 3 ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติสำหรับใช้สอยในตำบล ได้แก่ ลำห้วยทราย ลำห้วยหินชา ลำห้วย  
กุดเชียงม้ง อ่างเก็บน้ำซำกกบอบ นองเจิบ ฯลฯ เป็นแหล่งน้ำสำหรับทำการเกษตร และสำหรับบริโภค  
อุปโภค

ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในพื้นที่อยู่ในเขตป่าไม้เสื่อมโทรมบางส่วน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี มีความ  
ครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ  
ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น  
ด้านๆ ดังนี้

1.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ถนนดินหรือถนนลูกรังเพื่อการเกษตรขำรุด
- ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- รางระบายน้ำไม่เพียงพอทำให้น้ำท่วมขังช่วงฤดูฝน
- ไฟฟ้าแรงต่ำไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าส่องสว่างริมทางไม่เพียงพอ
- ประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ขาดแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในช่วงฤดูฝนน้ำจะท่วมและฤดูแล้งจะ

ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

ความต้องการของประชาชน

- ก่อสร้างและปรับปรุงถนนดินหรือถนนลูกรังเพื่อการเกษตร
- ขยายไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ก่อสร้างรางระบายน้ำในตำบลนาแหม
- ขยายไฟฟ้าแรงต่ำให้ทั่วถึง
- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างริมทาง
- ขยายประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ขุดลอกคลอง/อ่างเก็บน้ำเพื่อใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ปรับปรุงระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในช่วงฤดูฝนน้ำจะท่วมและฤดูแล้ง

จะประสบปัญหาขาดแคลนน้ำอย่างรุนแรง

2. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก
- ประชาชนขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการเกษตร
- ประชาชนขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพที่ยั่งยืน
- ประชาชนขาดเงินทุนประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ดันทุนทางการเกษตรสูง
- ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- มีหนี้สินนอกระบบ

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการประกอบอาชีพและพัฒนาการเกษตร
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพที่ยั่งยืน
- ส่งเสริม/สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ

3. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาการทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น
- ปัญหาการลักขโมย
- ขาดความสามัคคี
- คนในพื้นที่ไปทำงานต่างถิ่น

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุน อบรมรณรงค์ ให้ความรู้เรื่องยาเสพติด
- ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาปฏิบัติหน้าที่

## ยาเสพติดในพื้นที่

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ในเรื่องการสร้างครอบครัวที่อบอุ่นเพื่อแก้ปัญหาสังคม
- ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนรักการออกกำลังกายห่างไกลยาเสพติด

### 4. ด้านการเมืองและการบริหาร

#### สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมือง
- ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน อบต.
- ข้าราชการ/พนักงานจ้างขาดกระบวนการทำงานทำให้ไม่สามารถตอบสนองความ

#### ต้องการของประชาชน

- ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มากทำให้การบริการประชาชนยัง

#### ขาดความคล่องตัว

- สถานที่รองรับการบริการประชาชนรวมถึงใช้สำหรับปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วนไม่

#### เพียงพอ

- วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ไม่เพียงพอสำหรับให้บริการประชาชน
  - ขาดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ
- #### ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมือง
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเข้าใจระบบบริหารงาน อบต.
- ปรับปรุงและแก้ไขระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มากเพื่อ

#### ให้บริการประชาชนได้อย่างทัน่วงที

- จัดหาสถานที่รองรับการบริการประชาชนให้เพียงพอ
- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอสำหรับให้บริการประชาชน
- ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเข้ารับการ

#### อบรมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

### 5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### สภาพปัญหา

- พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุง พื้นฟู
- พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกป่า
- ขยะและสิ่งปฏิกูลจำนวนมาก

#### ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม รมรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูลให้มีประสิทธิภาพ

## 6. ด้านการสาธารณสุข

### สภาพปัญหา

- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ
- ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

### ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ
- ส่งเสริม สนับสนุนมีความสนใจรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขภาพอนามัย

## 7. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

### สภาพปัญหา

- การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาตามวัย
- ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ
- การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา
- วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

### ความต้องการของประชาชน

- จัดหาสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาตามวัย
- ก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการศึกษานอกระบบ
- ส่งเสริม สนับสนุนรักษาศีลธรรมทางศาสนาเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจ
- ส่งเสริม สนับสนุนวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่างๆ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบคลุมในทุกๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรีจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรียังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง

(ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

#### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุขการ
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมบรมราชูปถัมภ์

- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

#### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

#### 5.4 ด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT ตามภารกิจตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา 4 ปี (2561 – 2565)

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561 – 2565) ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT Analysis ได้แก่ การพิจารณาวิเคราะห์

จุดแข็ง (S=Strength)

จุดอ่อน (W=Weakness)

โอกาส (O=Opportunity)

อุปสรรค (T=Treat)

โดยวิเคราะห์ภาพรวม ในด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การผังเมือง เทคโนโลยี และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (S=Strength)

1) องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น ในด้านนโยบาย การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน โดยผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

2) องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรีเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

3) ด้านการศึกษา ตำบลจอมศรีมีโรงเรียนประถมศึกษา 3 แห่ง สามารถรองรับเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ

4) ตำบลจอมศรีเป็นชุมชนที่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรมที่เข้มแข็ง

จุดอ่อน (W=Weakness)

1) ประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความสำคัญที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล และการดำเนินงานต่างๆ เท่าที่ควร

2) การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาภาวะต่อสุขภาพของประชาชน

3) ขาดการจัดทำระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบันที่มีความครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

4) การประสานงานการทำงานภายในตำบลยังขาดความร่วมมืออย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

5) เกษตรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้านการเกษตรด้านการผลิต ขาดอาชีพเสริม

โอกาส (O=Opportunity)

1) นโยบายการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาทภารกิจ หน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และมีระบบบริหารจัดการที่ดี

2) นโยบายรับบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นโดยสร้างดุลยภาพ ระหว่างการกำกับดูแลและความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น

3) มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและเหมาะสม สามารถขนส่งสินค้าการเกษตร รวมถึงสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ



4) มีการติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ในเขต อำเภอเชียงคาน ช่วยให้เกิดภาคีเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ

#### อุปสรรค (T=Treat)

1) องค์กรบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณอย่างจำกัดในการดำเนินการบริการสาธารณะ ภายในชุมชนส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงานสูง รวมถึงการจัดระบบการบริการสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ และการดำเนินการด้านอื่นๆ ให้กับประชาชนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง

2) การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของงบประมาณแผ่นดินที่จะต้องจัดสรรให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย และขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ ทำให้เกิดความสับสนในการดำเนินงาน

#### สรุปรวมผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

1) องค์กรบริหารส่วนตำบลจอมศรี เป็นองค์กรที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น ในด้านนโยบาย การบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังอย่างมีเอกภาพและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน โดยผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี

2) องค์กรบริหารส่วนตำบลจอมศรีเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

3) ด้านการศึกษา ตำบลจอมศรีมีโรงเรียนประถมศึกษา 3 แห่ง สามารถรองรับเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ

4) ตำบลจอมศรีเป็นชุมชนที่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรมและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ได้อย่างเข้มแข็ง

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ในภารกิจที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจอมศรีจะต้องดำเนินการ

#### ยุทธศาสตร์

1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

3.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

4.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

5.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟูพัฒนาการจัดการบริการสาธารณะหรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลแลแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ไว้ 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
- 3.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
- 4.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา
- 5.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 6.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7.ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้

### 6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี จะดำเนินการ

#### ภารกิจหลัก

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการพัฒนาสังคมและประชาชน
4. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี
5. ด้านการเกษตร เศรษฐกิจ
6. ด้านการเมืองการปกครอง
7. ด้านการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม

#### ภารกิจรอง

- 1.การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมอาชีพ

## 7.สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรีกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1.สำนักปลัด
- 2.กองคลัง
- 3.กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 18 อัตรา
  - 1.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 15 อัตรา
  - 1.2 ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 3 อัตรา
2. ลูกจ้างประจำ จำนวน - อัตรา
3. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา
4. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 9 อัตรา
5. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 11 อัตรา

กำหนดตำแหน่งรวมทั้งสิ้น จำนวน 38 อัตราเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรีมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นมาในส่วนราชการในสำนักงานปลัดและกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้คล่องตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ จำนวน 3 อัตรา ในสำนักงานปลัดในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 1 อัตรา และกองช่าง ในตำแหน่งวิศวกรกรมโยธา (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่ง พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักงานปลัดและกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

A นิติน

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
<b>1.สำนักงานปลัด</b> 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.5 งานบริหารงานบุคคล 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.7 งานส่งเสริมการเกษตร 1.8 งานสาธารณสุข	<b>1.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> 1.1 งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล 1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.3 งานบริหารการศึกษา 1.4 งานสวัสดิการสังคม 1.5 งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.7 งานส่งเสริมการเกษตร 1.8 งานบริหารสาธารณสุข	
<b>2.กองคลัง</b> 2.1 งานการเงินและการบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	<b>2.กองคลัง</b> 2.1 งานการจัดสรรเงินต่างๆ 2.2 งานการจ่ายเงิน การรับเงิน งานจัดเก็บภาษี	
2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 2.4 งานธุรการ	ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ 2.3 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา 2.4 งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร 3.3 งานสาธารณูปโภค  3.4 งานธุรการ	3. กองช่าง 3.1 งานตรวจสอบการก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ 3.3 งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร 3.4 งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> 1.งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจหลักปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	1	1	1	1	+1	-	-	ปรับเพิ่ม
สำนักงานปลัด (01)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
ครู คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	
ครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างใหม่ 1 ก.พ. 64
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างใหม่ โอน(ย้าย) 16 พ.ย.63
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง (05)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างใหม่ เสียชีวิต 17 เม.ย.64
นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ช+	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>+1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แผนอัตรากำลัง 3 ปี 2564-2566 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2564) งบต.จอมศรี อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่ควรจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)				ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
																			2564	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	503,160	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	19,560	19,560	687,600	707,160	726,720	41,930	
	<b>สำนักงานปลัด (01)</b>																			
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	33,560	
3	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	1	376,080	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680	
5	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	28,560	
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680	
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	299,640	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	24,970	
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	1	232,920	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,040	240,480	248,280	256,320	19,410	
9	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
10	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
11	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)	-	1	1	131,520	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,472	5,760	136,800	142,272	148,032	10,960	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (2)	-	1	1	132,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	11,010	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,120	5,200	5,760	138,000	143,520	149,280	11,500	
15	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	54,000	0	1	1	1	-	-	-	2,160	2,280	2,400	56,160	58,440	60,840	งบท้องถิ่นจ่าย	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
16	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
17	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
18	พนักงานขับรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแถมที่คาดว่าจะต้องได้รับในระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ			
				จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
19	คนงานประจำรถขยะ	-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
20	คนงานประจำรถขยะ	-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
21	คนงานประจำรถขยะ	-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
22	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
23	พนักงานดับเพลิง	-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			
24	พนักงานดับเพลิง	-	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	108,000	108,000	108,000	ว่างใหม่			
	<b>กองคลัง (04)</b>																			เป็นการกิจ		
25	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างใหม่ โอน(ย้าย) 16 พ.ย.63
26	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	271,200	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8,880	9,000	9,360	280,080	289,080	298,440	
27	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ปง./ชง.	1	291,240	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	
28	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	249,360	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																					
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	153,720	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,240	6,480	6,720	159,960	166,440	173,160	
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	153,720	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6,240	6,480	6,720	159,960	166,440	173,160	
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	132,720	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,400	5,640	5,760	138,120	143,760	149,520	
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	130,320	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5,280	5,520	5,760	135,600	141,120	146,880	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
	กองช่าง (05)																			
33	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างใหม่ เสียชีวิต 17 ม.ย.64
34	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	1	1	259,440	0	1	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	
35	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	1	-1	269,880	0	1	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
36	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	-1	148,680	0	1	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,680	160,920	167,400	12,390
37	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม สอบบรรจุได้ 1 ธ.ค.63
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
38	คนงาน	-	1	-1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
39	คนงาน	-	1	-1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
40	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	1	-	335,320	0	1	1	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ปรับเพิ่ม
(5)	รวม		40	35	7,726,000	294,000	40	40	40	40	+1	-	-	396,800	250,912	255,480	8,383,080	8,634,312	8,889,792	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																1,257,462	1,295,147	1,333,469	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																9,640,542	9,929,459	10,223,261	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																28,95	28,40	27,84	

- 1. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เท่ากับ 33,303,830
- 2. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เท่ากับ 34,969,022
- 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เท่ากับ 36,717,473

ส.ต.ท.  ผู้ตรวจสอบ  
( ปริญญา ปริญญาโท )  
( ปริญญา ปริญญาโท )

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี

ผู้รับรอง

(ลงชื่อ)



(นายพิรพจน์ พมืมหากวงศ์)

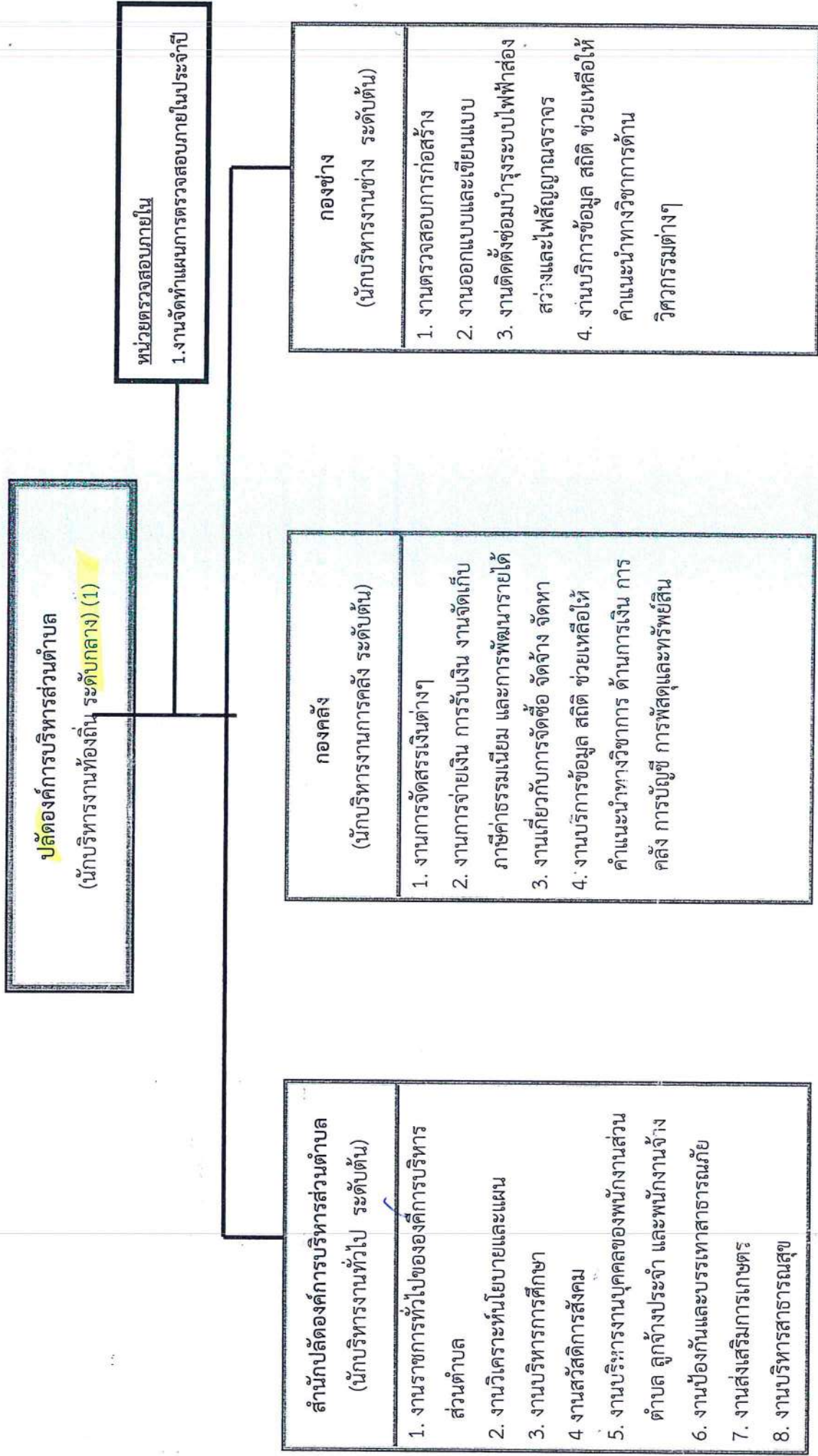
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี

คำอธิบาย

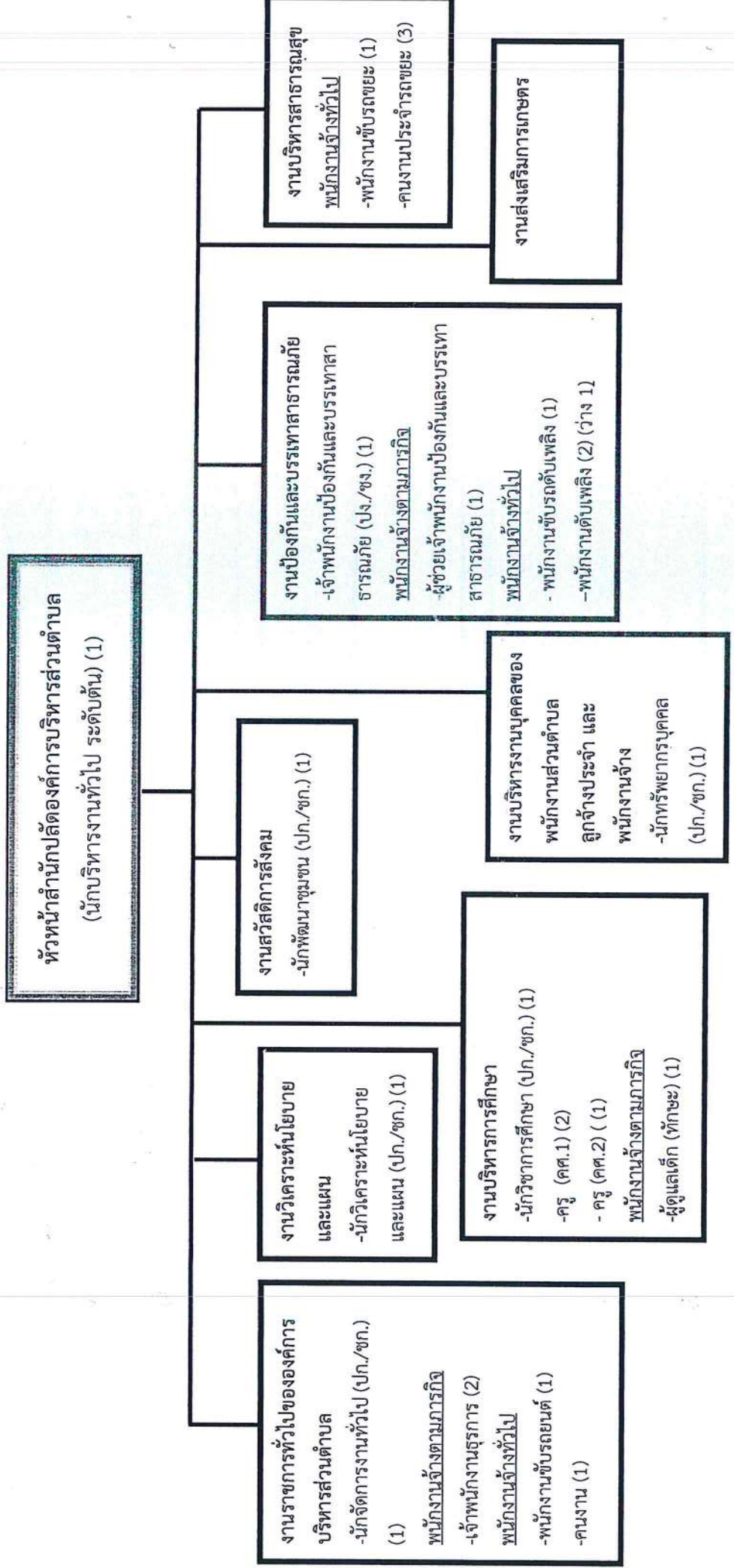
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 33,303,830
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (33,303,830×5%)+1,665,191) = 34,969,022
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (34,969,022×5%)+1,748,451) = 36,717,473

### 10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

#### โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

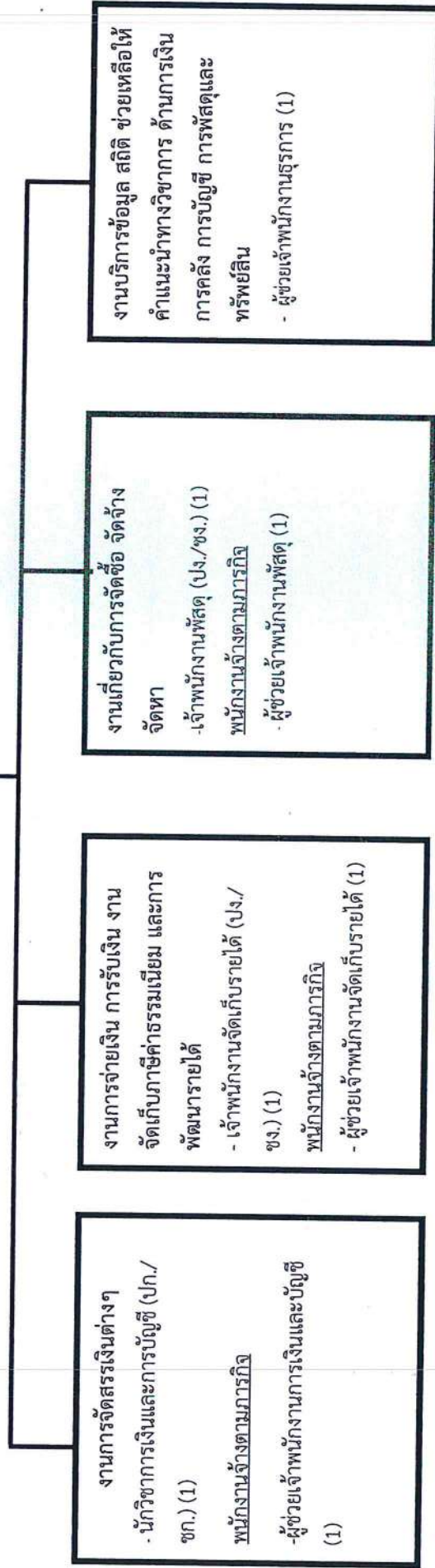
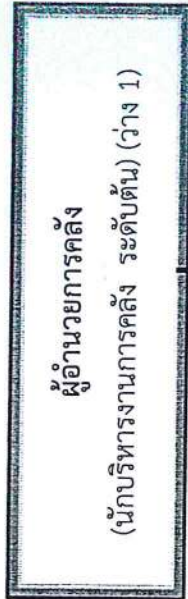


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



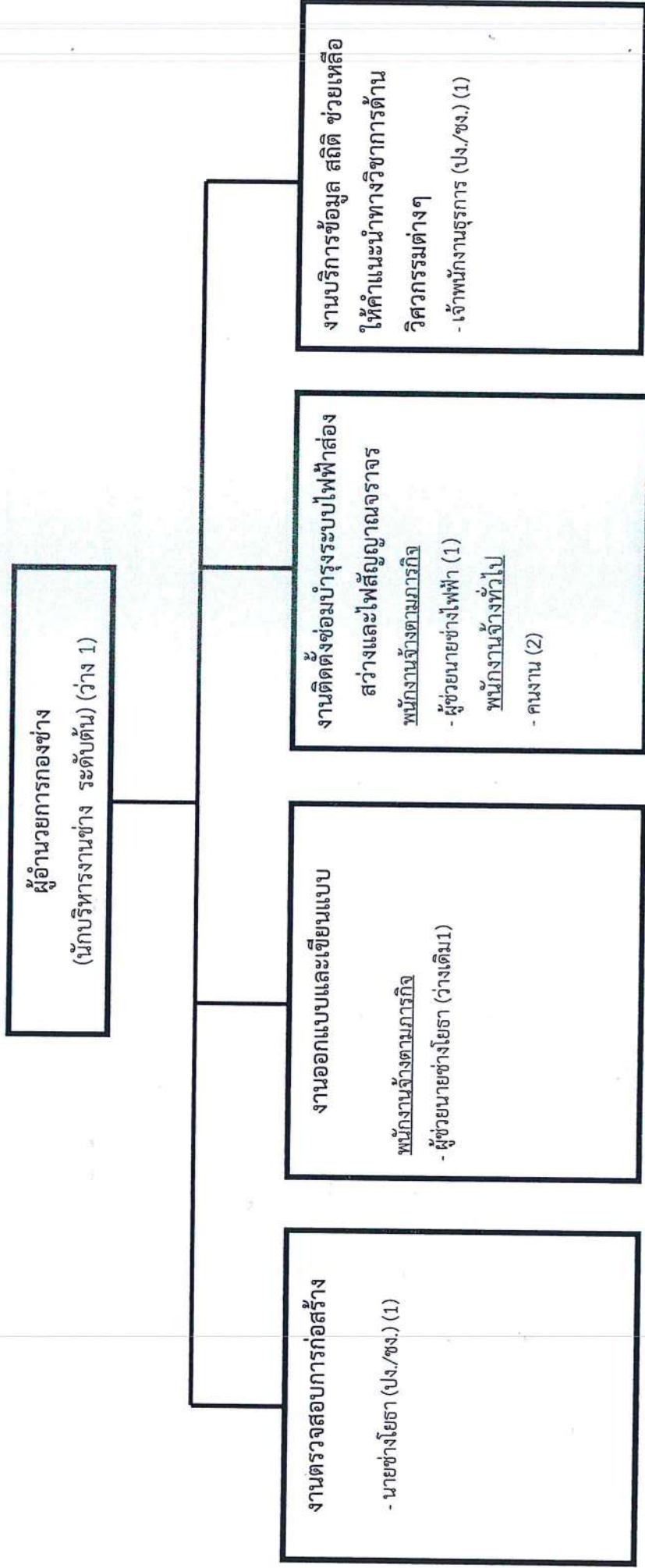
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	1	-	-	1	7	-	-	-	4	8	22

โครงสร้างองค์กร



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	4	-	7

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	2	5





11.บัญชีแสดงจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี อำเภอเขียงคน จังหวัดเลย

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน			
1	ส.ต.ท.ปริญญา ปิ่นโสมณ	ป.โท	54-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	54-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	503,160	84,000	84,000	671,160		
สำนักงานปลัด														
2	นางสาวนภาพร ยาแก้ว	ป.โท	54-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	54-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600	42,000	-	444,720		
3	นางจริยญา นิสิตา	ป.โท	54-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	54-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	376,080	-	-	376,080		
4	นางสาวอัจฉริยา ธรรมรังษี	ป.ตรี	54-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	54-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	356,160	-	-	356,160		
5	นายสมยศ กมลรัตน์	ป.ตรี	54-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	54-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	342,720	-	-	342,720		
6	นายพิเชษฐ มกดา	ป.โท	54-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	54-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	356,160	-	-	356,160		
7	นางสาวฐิติภา ปันทะโคตร	ป.ตรี	54-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	54-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	299,640	-	-	299,640		
8	นายคมสัน ตันมิ่ง	ปวส.	54-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ปง	54-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ปง.	229,200	-	-	229,200		
9	นางแฉลดา มีมูล	ป.ตรี	54-3-01-6600-003	ครู	คศ.2	54-3-01-6600-003	ครู	คศ.2	-	-	-	อุดหนุน		
10	นางสาวจันจิรา ชัชวาลย์	ป.ตรี	54-3-01-6600-024	ครู	คศ.2	54-3-01-6600-024	ครู	คศ.2	-	-	-	อุดหนุน		
11	นางสุนิษา ชันทะนะ	ป.ตรี	54-3-01-6600-050	ครู	คศ.1	54-3-01-6600-050	ครู	คศ.1	-	-	-	อุดหนุน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
12	นางวิจิตรา บุตดา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	54,000	-	-	อุดหนุน-ท้องถิ่นจำ		
13	นางวารภรณ์ ไชยแพงศรี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	131,520	-	-	131,520		
14	นางสาวภาณี เสิดูเขียว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	132,120	-	-	132,120		
15	นายสุวิวัฒน์ ชาลิสม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	180,000	-	-	180,000		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค้ำชดเชย			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
16	นายสุเทพ คำหาร	ป.6	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
17	นายไมตรี สงคราม	ป.6	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
18	นายธนโชติ นูห์ดี	ป.6	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
19	นายวานิวดี มูลหาล้า	ป.6	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
20	นายชัยธัช คงสอนพรม	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
21	นายเจริญพร ไชยพันธ์	ป.6	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
22	นายวิชัย ลั่นระนา	ป.6	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
23	นายแบ็ก คำหาร	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	-	108,000	-	108,000
24	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	-	108,000	-	ว่าง
<b>กองคลัง</b>														
25	-	-	54-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตัน	54-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตัน	393,600	42,000	-	ว่าง	-	ว่าง
26	นางนิตยา พองนวล	ป.ตรี	54-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	54-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	271,200	-	-	271,200	-	271,200
27	นายเจริญชัย พรหมศรีจันทร์	ป.ตรี	54-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	54-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	291,240	-	-	291,240	-	291,240
28	นางสกุลกาญจน์ เครือคำ	ป.ตรี	54-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	54-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	249,360	-	-	249,360	-	249,360
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
29	นางสาวอภิญา ศรีคำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	153,720	-	-	153,720	-	153,720
30	นางสาวชมพูนุช ไชยคัมภ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	153,720	-	-	153,720	-	153,720
31	นางสาวอรุณรัตน์ กรมทอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	132,720	-	-	132,720	-	132,720
32	นางสาวอนุสร บุตระกุล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	130,320	-	-	130,320	-	130,320

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเลี้ยงดู เงินค่าตอบแทน		
กองช่าง													
33	-	-	54-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	54-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	42,000	-	ว่าง	
34	นายเอลวิส ปาทอง	ปวส.	54-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ขง.	54-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ขง.	259,440	-	-	259,440	
35	นางสาวนริศรา ยศพิมพ์า	ป.ตรี	54-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	54-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	269,880	-	-	269,880	
36	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายเสกสรร เครือทองศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	148,680	-	-	148,680	
37	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000	-	-	ว่าง	
38	พนักงานจ้างทั่วไป นายสุพิท สุทธิมอิน	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000	
39	นายสุรนนท์ กองพอด	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
40	-	-	54-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	54-3-12-3205-01	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320	-	-	355,320	

## 12.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรีจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

2.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ

สูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### 4.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปรุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### 13.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อบต.จอมศรี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- 1.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- 3.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- 4.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  - 5.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  - 6.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  - 7.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  - 8.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  - 9.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

\*\*\*\*\*



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔)

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔) ดังนี้

กำหนดส่วนราชการ (เพิ่ม)

-หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

-ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

เปลี่ยนชื่อส่วนราชการ

-จากสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เปลี่ยนเป็น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายพีรพจน์ หมื่นหาวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี

แบบรายงานการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ/สำนัก/กอง/ฝ่าย

ชื่อ อบต./เทศบาล	ชื่อส่วนราชการเดิม	ชื่อส่วนราชการใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลจอมศรี	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

ผู้รายงาน

(นางสาวนภาพร ยาแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด