



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
สอดคล้องตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เรื่อง ประกาศใช้
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนด
ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ .

(นายสมชาย สายเสมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

GOVERNMENT STRUCTURE
RESOURCES
BUDGET
PLANNING

PUT THE RIGHT MAN
ON THE RIGHT JOB



2024
2026

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี แผนพัฒนาอำเภอเขื่องใน แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ และให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไกด้านวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตำบลแดงหม้อ “ตำบลน่าอยู่ อาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง” อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
◆ การกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ	๖
◆ ผลการวิเคราะห์	๑๙
◆ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน	๒๖
◆ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน	๓๒
◆ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๗
◆ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	๓๘
◆ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา	๓๘
◆ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ	๔๐
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔๒
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ	๔๔
◆ การกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ	๔๔
◆ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	๔๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๔๗
๗. สภาพปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๙
◆ โครงสร้างส่วนราชการ	๔๙
◆ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๕๑
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๖๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ	๗๑
บรรณานุกรม	๗๓
ภาคผนวก	
● ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ	



เรื่อง

หน้า

- ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
 - บัญชีการขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี
 - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 - หนังสือเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราชการ ๒๕๖๐ หมวด ๑๔ กำหนดให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจการมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีหน้าที่ตามบัญญัติไว้ รวมถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นผู้นำนโยบาย แผนงาน โครงการ ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายที่กำหนด

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรและเจ้าหน้าที่ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นฟันเฟืองหลัก ที่มีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความต้องการ ของประชาชน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตำบลแดงหม้อ “ตำบลน่าอยู่ อาชีพมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง” อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเช่นกัน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาและพัฒนาบุคลากรให้คงอยู่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและลดการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพและได้รับการพัฒนาแล้ว โดยการกำหนด อัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหาร ส่วนตำบลแดงหม้อจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้อง และสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จัดทำแผนอัตรากำลัง ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล

๑.๖ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๓๔๗ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ



๑.๘ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และกฎหมายอื่น ๆ ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๙ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

◆ วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจน ถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีแผนอัตรากำลังคนที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้า เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคล และการวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

◆ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

๓.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ด้านการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

◆ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำและกิจการที่อาจจัดทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

☞ หน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๖๗

ประกอบด้วย จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ กลุ่มครัวเรือน และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

☞ กิจการที่อาจจัดทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๖๘

ประกอบด้วย ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ การท่องเที่ยว และการผังเมือง

☞ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงาน

ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน



และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

◆ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ประกอบด้วย การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณูปการ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน การควบคุม การเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และกิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ยุทธศาสตร์ แผน นโยบาย และสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ นอกจากจะต้องดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แล้ว ต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อด้วย

◆ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

☞ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ

คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เอกराช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ

ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติ ด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำมาทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ ในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ ในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและ ปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และ การจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดี อยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่สามและอนุรักษภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพ ตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค

ทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต

ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็น

การดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

☞ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร

จัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคม ต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับ การทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

◆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

☞ หมวดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตร

และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง การเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปสูงขึ้น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการ เพื่อคุณภาพ ความมั่นคงทางอาหารและความยั่งยืนของภาคเกษตร และการเพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตรในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

☞ หมวดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยว

ที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน การเปลี่ยนการท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศ และมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น และการท่องเที่ยวไทยต้องมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

☞ หมวดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญ

ของโลก การสร้างอุปสงค์ของรถยนต์ไฟฟ้าประเภทต่าง ๆ เพื่อการใช้ในประเทศและส่งออก ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ และการสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ

☞ หมวดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพ

มูลค่าสูง ไทยมีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากสินค้าและบริการสุขภาพ องค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขมีศักยภาพ เอื้อต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการทางสุขภาพ ประชาชนไทยได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และมีระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพให้มีความพร้อมรองรับภัยคุกคามสุขภาพ

☞ **หมวดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค** ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนในภูมิภาค ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค และไทยเป็นประตูและทางเชื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค

☞ **หมวดหมายที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก** การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศเพิ่มขึ้น และอุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีมูลค่าเพิ่มขึ้น

☞ **หมวดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้** วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและแข่งขันได้ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจสามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันใหม่ และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐ

☞ **หมวดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน** การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง และการพัฒนาเมืองให้มีความน่าอยู่ อย่างยั่งยืน มีความพร้อมในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง

☞ **หมวดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม** คริวเรือนที่มีแนวโน้มกลายเป็นคริวเรือนยากจนข้ามรุ่น มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน และคนทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

☞ **หมวดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ** การเพิ่มมูลค่าจากเศรษฐกิจหมุนเวียน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การอนุรักษ์ พื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน การสร้างสังคมคาร์บอนต่ำและยั่งยืน

☞ **หมวดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ** ความเสียหายและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง และสังคมไทยมีภูมิคุ้มกันจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

☞ **หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้** อย่างต่อเนื่องตอบสนองโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

☞ **หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน** การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้ และภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว

◆ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)

☞ **การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์** สืบสาน รักษา ต่อยอด ศาสตร์พระราชาและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นหลักสำคัญ ในการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้ประชาชน และพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ต่อยอด การดำเนินการของหน่วยพระราชทานและประชาชนจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ และ สร้างความตระหนักรู้ เผยแพร่ และปลูกฝังให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับ สถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ตลอดจนพระมหากรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์ ทุกพระองค์

☞ **การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุข ของประเทศ** รักษาและป้องกันอธิปไตยและความมั่นคงภายในของประเทศ ปลูกจิตสำนึก เกียรติภูมิ และ ศักดิ์ศรีความเป็นชาติไทย การมีจิตสาธารณะและการมีส่วนร่วมทำประโยชน์ให้ประเทศ รักษาผลประโยชน์ ของชาติ ความสามัคคีปรองดองและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ระหว่างกันของประชาชน พัฒนาและเสริมสร้าง การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีธรรมาภิบาล ความรักชาติ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สร้างความสงบและความปลอดภัยตั้งแต่ระดับชุมชน และแก้ไขปัญหาอาชญากรรม อย่างจริงจังทั้งระบบ

☞ **การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม** ส่งเสริมวัฒนธรรมและ เอกลักษณ์ของชาติ ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม กตัญญู ความซื่อสัตย์ การมีวินัย เคารพกฎหมาย มีจิตสาธารณะและการมีส่วนร่วมทำประโยชน์ให้ประเทศ และเป็นพลเมืองที่ดี ทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเข้มแข็ง และสร้างความรู้ ความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ของประเทศเพื่อนบ้าน ยอมรับและเคารพในประเพณี วัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ และชาวต่างชาติที่มี ความหลากหลาย ในลักษณะพหุสังคมที่อยู่ร่วมกัน

☞ **การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก** สร้างบทบาทที่สร้างสรรค์ของไทย ในภูมิภาคและเวทีโลก เสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของอาเซียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและ วัฒนธรรม ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความมั่นคง และขับเคลื่อนงานการทูตเชิงรุก เพื่อประชาชน

☞ **การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย** พัฒนา เศรษฐกิจมหภาค การเงินและการคลัง พัฒนาภาคอุตสาหกรรม พัฒนาภาคเกษตร พัฒนาภาคการท่องเที่ยว พัฒนาการค้าการลงทุนเพื่อมุ่งสู่การเป็นชาติการค้า การบริการและการลงทุนในภูมิภาค พัฒนาสาธารณูปโภค พื้นฐาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลและการมุ่งสู่การเป็นประเทศอัจฉริยะ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคใหม่

☞ **การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค** ส่งเสริมพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษเพื่อเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของเอเชีย และการส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนา เมืองอัจฉริยะน่าน้อยทั่วประเทศ

☞ **การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก** ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ชุมชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนในการช่วยพัฒนาสังคมและ เศรษฐกิจ



☞ **การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย** ส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัย พัฒนาบัณฑิตพันธุ์ใหม่ พัฒนาอาชีวะ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐ ดึงดูดคนเก่งจากทั่วโลกเข้ามาร่วมทำงานกับคนไทย และส่งเสริมผู้มีความสามารถสูง วิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทุกช่วงวัย และจัดทำระบบปริญญารวมกันและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น

☞ **การพัฒนาาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม** พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข แพทย์สมัยใหม่ และแพทย์แผนไทย ส่งเสริมการป้องกัน และควบคุมปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ พัฒนาและยกระดับความรู้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมด้านการศึกษา สุขภาพ การมีงานทำ ที่เหมาะสมกับประชากรทุกกลุ่ม

☞ **การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน** ปกป้อง รักษา ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ปรับปรุงระบบที่ดินทำกินและลดความเสื่อมล้ำด้านการถือครองที่ดิน ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ แหล่งน้ำชุมชน และทะเล สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรแร่ และทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่งเพื่อการพัฒนาประเทศและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แก้ไขปัญหาก๊าซเรือนกระจกและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน พัฒนากลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะและของเสียอย่างเป็นระบบ

☞ **การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ** พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติ อนุญาตของทางราชการที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัล พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดิน เปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ พัฒนากลไกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการสาธารณะและการตรวจสอบภาครัฐ ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการทำธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน กระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ และเพิ่มบทบาทการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมบทบาทของเอกชนและชุมชนในการให้บริการสาธารณะ

☞ **การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม** แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม

◆ **แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**

☞ **ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย** การสร้างเสริมพลเมืองให้มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ ระบบสาธารณสุขปึกแผ่นพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

☞ **ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมเกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง** ส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรยกระดับการผลิตให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้ง สร้างมูลค่าสินค้าเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการด้วยระบบตลาดนำการผลิต บนพื้นฐานข้อมูล Big Data ด้านการเกษตร และใช้ประโยชน์จากดิจิทัลแพลตฟอร์ม สร้างความภาคภูมิใจในอาชีพเกษตรกรรม สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดการรวมกลุ่มเกษตรกรและเชื่อมโยงเครือข่ายกับภายนอกอย่างเข้มแข็ง

และลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวและสร้างภูมิคุ้มกันรองรับการเกิดภัยพิบัติธรรมชาติและโรคระบาด

☞ **ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ** ส่งเสริมการนำผลงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชีวภาพมาประยุกต์ใช้งาน และยกระดับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่อย่างมีมาตรฐาน สร้างมูลค่าเพิ่ม และมูลค่าใหม่จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่

☞ **ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน** พัฒนาศักยภาพการค้าชายแดนสู่ประเทศเพื่อนบ้านและอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการสู่ตลาดสากล ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้คุณภาพมาตรฐานสู่สากล และสร้างโอกาสในการเข้าถึงและขยายช่องทางการตลาดทุกระดับ

☞ **ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่งความสุข** หลายมิติสู่สากล เพิ่มศักยภาพและสร้างมูลค่าด้านการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

◆ **แผนพัฒนาอำเภอเชิงใบ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**

☞ **ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน** การพัฒนาสังคมยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน การส่งเสริมการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม และแหล่งเรียนรู้

☞ **ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** การบริหารทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม และการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำให้สามารถกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้ทั่วถึงทุกพื้นที่

☞ **ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร** การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตข้าวปลอดภัยจากสารพิษ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำเพื่อการเกษตร การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจ และส่งเสริมให้ครัวเรือนมีการทำปุ๋ยชีวภาพ

☞ **ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและรักษาความสงบเรียบร้อย** รวมพลังเชิงพหุภาคีป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดทุกชนิด บูรณาการทุกภาคส่วนในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตรวจสอบคนต่างด้าวหรือผู้หลบหนีเข้าเมือง และให้ทุกหมู่บ้านมีมาตรการเฝ้าระวังป้องกันยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

☞ **ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์** การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ส่งเสริมโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารและมีส่วนร่วมในการบริหารราชการ พัฒนาบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนให้มีจริยธรรม คุณธรรม และการพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน



◆ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

☞ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการพื้นฐาน มีความเพียงพอ สะดวกปลอดภัยและครอบคลุมทุกพื้นที่ ประชาชนมีน้ำเพื่อทำการเกษตรครอบคลุมทุกพื้นที่

☞ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ประชาชนมีองค์ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และประชาชนมีไฟฟ้าเพื่อการเกษตรใช้ในการประกอบอาชีพ

☞ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนทั่วไปได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

☞ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น การศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ชุมชนอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และชุมชนมีแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นครอบคลุมทุกพื้นที่

☞ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชุมชน/ภาคราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชุมชน/ภาคราชการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะ

☞ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการพัฒนาบริหารงานองค์กรท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อมีประสิทธิภาพในการให้บริการ

◆ นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

☞ นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนการก่อสร้างถนนภายในตำบลแดงหม้อ เช่น ถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต ถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ให้ครอบคลุม สนับสนุนการปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้ใช้งานได้ดีภายในตำบล ส่งเสริมระบบปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน สนับสนุนการติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง และส่งเสริมการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน

☞ นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนในพื้นที่ และส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในพื้นที่

☞ นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมให้เด็กก่อนวัยเรียนได้รับความพร้อมก่อนวัยเรียน เสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ ส่งเสริม อนุรักษ์ ปั่นพู่ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

☞ นโยบายการพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข ดูแลสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมตามกรอบอำนาจหน้าที่ ส่งเสริมการฝึกอบรม ทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพื่อป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริม สนับสนุน งานด้านสาธารณสุข การป้องกันและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมและบูรณาการการจัดระเบียบชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

☞ นโยบายการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และส่งเสริมการบริหารจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

☞ นโยบายการพัฒนาด้านการบริหารงานองค์กรท้องถิ่น ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต. ดำเนินการจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในอาคารสถานที่ให้เพียงพอ ส่งเสริมให้มีการอบรมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ การศึกษาดูงานทัศนศึกษาให้แก่บุคลากรของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และนโยบายด้านอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

◇ สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

☞ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการขาดแคลน การคมนาคมไม่สะดวก แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน น้ำอุปโภคบริโภคเป็นสนิม และมีน้ำท่วมขังภายในชุมชน

☞ ด้านเศรษฐกิจสังคมและสาธารณสุข เกิดโรคระบาดของสัตว์เลื้อย ขาดแหล่งวิชาการ เกษตรกรใช้สารเคมีในการทำเกษตร ต้นทุนการผลิตสูง ราคาผลผลิตการเกษตรตกต่ำ การรวมกลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็ง มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ คนในชุมชนป่วยเป็นโรคเรื้อรัง และขาดความตระหนักในการดูแลสุขภาพ ปัญหายาเสพติดและผู้สูงอายุขาดการดูแล

☞ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ปัญหาการขาดแหล่งเรียนรู้ ทางมรดกวัฒนธรรม การขาดคุณธรรมในการดำเนินชีวิต

☞ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชุมชนขาดจิตสำนึก ในการรักษาสิ่งแวดล้อม ขาดการบริหารจัดการขยะในชุมชน

☞ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ในการมีส่วนร่วม ขาดการควบคุมติดตามและประเมินผล

◇ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตำบลแดงหม้อ ดังนี้

๑. การขยายตัวทางเศรษฐกิจชะลอตัวลงและมีความผันผวนต่ำกว่า ศักยภาพของระบบเศรษฐกิจโดยสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งมาจากการชะลอตัวของการลงทุนโดยรวมอย่างต่อเนื่อง

๒. ประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ทำให้ภาระ การคลังเพิ่มขึ้น สะท้อนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น อัตราการพึ่งพาของประชากรวัยแรงงาน ต้องแบกรับดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่ผู้สูงอายุจำนวนมากยังมีรายได้ไม่เพียงพอในการยังชีพ

๓. โครงสร้างการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงผ่านจากภาคเกษตรและ อุตสาหกรรมไปสู่บริการมากขึ้น เปิดโอกาสให้ประเทศก้าวสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ เศรษฐกิจ สร้างสรรค์และดิจิทัล

๔. การผลิตแรงงานไทยยังต่ำ ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะและองค์ความรู้สูงทั้งปริมาณและคุณภาพเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ แต่ไทยสามารถดึงดูดแรงงานจากต่างประเทศ และต้องป้องกันการไหลแรงงานทักษะสูงสู่ประเทศที่มีค่าแรงสูง

๕. สังคมไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤตค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสวัฒนธรรมต่างชาติที่หลากหลาย เพราะขาดทักษะการคิด วิเคราะห์ ไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดีเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสใหม่ของโลกได้

๖. วัฒนธรรมอันดีงามของไทยเริ่มเสื่อมถอยและสังคมไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมากขึ้น อาทิ การให้คุณค่ากับความสะดวกสบาย ละเลยเรื่องวินัย มีความเห็นแก่ตัว ไม่รู้จักเสียสละ ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และขาดความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มการเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมโดยเฉพาะการเข้ามาของแรงงานต่างชาติที่ก่อให้เกิดการนำเอาวัฒนธรรมต้นทางผสมผสานวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗. ความไม่ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมการบริโภคของคนในประเทศ

๘. ความเลื่อนไหลของกระแสวัฒนธรรมโลก ความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสาร การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ ส่งผลให้มีทั้งโอกาสและลดความเสี่ยงต่อวิถีชีวิต ทักษะคิด ความเชื่อในสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมการบริโภคของคนในประเทศ

๙. ภาวะโลกร้อนเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้งและมีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและวิถีการดำรงชีวิตของคนไทย ทั้งอุทกภัย ภัยแล้ง วาตภัยและดินถล่ม ภัยพิบัติทางธรรมชาติเฉพาะอย่างยิ่งอุทกภัยมีแนวโน้มและความถี่มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและวิถีการดำรงชีวิตของคน

๑๐. การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในรูปแบบการผลิตและการค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต รูปแบบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์กลายมาเป็นการค้าที่มีบทบาทมากขึ้น มีการยกระดับกระบวนการผลิตแบบอัตโนมัติไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ผสมผสาน ระหว่าง Information Technology กับ Operational Technology หรือที่เรียกว่า Internet of Things เพื่อผลิตสินค้าตามความต้องการของผู้บริโภครายบุคคลมากยิ่งขึ้น โดยหากภาคการผลิตที่ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีไม่ทัน ขาดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง



ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบันเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลภายนอกต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ Swot analysis เป็นเครื่องมือโดยผ่านกระบวนการประชุมร่วมกันทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคประชาชน โดยสรุป ได้ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength)

๑. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็งมีศักยภาพในการทำงานร่วมกันทั้งฝ่ายท้องถิ่นและฝ่ายท้องถิ่น

๒. มีลักษณะภูมิประเทศเหมาะกับการส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๓. มีพื้นที่เหมาะสมในการทำเกษตรกรรม ปลูกพืช เลี้ยงสัตว์

๔. มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๒. ขาดแหล่งความรู้ด้านวิชาการในการส่งเสริมอาชีพ

๓. เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการจัดการด้านการผลิต การตลาด

๔. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

๕. ขาดระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

โอกาส (O : Opportunity)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. หน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกองค์กรสามารถสนับสนุนงบประมาณและวิชาการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน โครงการตามยุทธศาสตร์จังหวัด

๓. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นมีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง

๔. มีสถานีสูบน้ำด้วยพลังไฟฟ้าทำให้ชุมชนสามารถทำการเกษตรนอกฤดูกาลได้

ข้อจำกัด (T : Threat)

๑. อบต.มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้น ทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น

๒. การรวมกลุ่ม ขาดความต่อเนื่อง ขาดความเข้มแข็ง

๓. อบต. แดงหม้อ ไม่มีการพัฒนาด้านการตลาด แหล่งตลาด แข่งขันกับชุมชนเมือง

๔. การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตภาคเกษตรกรรมเน้นความสะดวก การใช้สารเคมีเพิ่มขึ้น

๕. ชุมชนขาดความตระหนักในการดูแลสุขภาพ

จากการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยมีได้มีเพียงหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น วัตถุประสงค์หลักก็คือ ต้องการให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดี โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ให้ได้มากที่สุด การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ และแผนชุมชนของตำบลแดงหม้อ

ผลการวิเคราะห์

ความสอดคล้องของภารกิจอำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ
ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
และกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน
การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



กับ

ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา
แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี
แผนพัฒนาอำเภอเขื่องใน แผนพัฒนาท้องถิ่น
นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่





ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจอำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องของภารกิจอำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ แผน นโยบาย และสภาพปัญหาต่าง ๆ
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	
มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๘ (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ	มาตรา ๑๖ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (๕) การสาธารณสุขการ (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (๒๕) การผังเมือง	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค นโยบายรัฐบาล ด้านที่ ๖ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค และด้านที่ ๗ การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองนำอยู่ทันสมัย แผนพัฒนาอำเภอเขื่องใน ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ข้อ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สภาพปัญหาในพื้นที่ ข้อ ๑ สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน



ด้านเศรษฐกิจ สังคมและสาธารณสุข

ภารกิจอำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ยุทธศาสตร์ แผน นโยบาย และสภาพปัญหาต่าง ๆ
พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	
มาตรา ๖๗ (๓) ป้องกันโรคและระงับ โรคติดต่อ (๔) ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ (๗) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๘ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ ประชุม การกีฬา การพักผ่อน หย่อนใจและสวนสาธารณะ (๕) ให้มี และ ส่ง เสริม กลุ่มเกษตรกรและกิจการ สหกรณ์ (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรม ในครอบครัว (๗) บำรุงและส่งเสริม การประกอบอาชีพของราษฎร (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์	มาตรา ๑๖ (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบ อาชีพ (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริม การลงทุน (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (๑๔) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล (๒๔) การป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลาง ทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมือง อัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโต ได้อย่างยั่งยืน นโยบายรัฐบาล ด้านที่ ๑ การปกป้องและเชิดชู สถาบันพระมหากษัตริย์ ด้านที่ ๒ การสร้างความมั่นคงและ ความปลอดภัยของประเทศ และ ความสงบสุขของประเทศ ด้านที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจและ ความสามารถในการแข่งขัน ของไทย ด้านที่ ๖ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ และการกระจายความเจริญ สู่ภูมิภาค ด้านที่ ๗ การพัฒนาสร้างความเข้มแข็ง จากฐานราก ด้านที่ ๘ การปฏิรูปกระบวนการ เรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ ของคนไทยทุกช่วงวัย



ภารกิจอำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ยุทธศาสตร์ แผน นโยบาย และสภาพปัญหาต่าง ๆ
พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ด้านที่ ๙ การพัฒนาระบบ สาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนา เมืองน่าอยู่ทันสมัย ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริม เกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริม เศรษฐกิจชีวภาพ ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนา ศูนย์กลางการค้าการลงทุน แผนพัฒนาอำเภอเขื่องใน ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนา คุณภาพชีวิตและเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนา การเกษตรและการแปรรูปสินค้า เกษตร ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การเสริมสร้าง ความมั่นคงและรักษาความสงบ เรียบร้อย แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา ด้านสังคมและสาธารณสุข นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ข้อ ๒ นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ข้อ ๔ นโยบายการพัฒนาด้านสังคม และสาธารณสุข สภาพปัญหาในพื้นที่ ข้อ ๒ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและ สาธารณสุข



ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

ภารกิจอำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ยุทธศาสตร์ แผน นโยบาย และสภาพปัญหาต่าง ๆ
พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	
มาตรา ๖๗ (๕) จัดการส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และ การฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือ สนับสนุนการดูแลและพัฒนา เด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะ จากกองทุนเพื่อความเสมอภาค ทางการศึกษา (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น	มาตรา ๑๖ (๙) การจัดการศึกษา (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคน สมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต นโยบายรัฐบาล ด้านที่ ๓ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ด้านที่ ๘ การปฏิรูปกระบวนการ เรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพ ของคนไทยทุกช่วงวัย แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนา เมืองน่าอยู่ทันสมัย แผนพัฒนาอำเภอเขื่องใน ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนา คุณภาพชีวิตและเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ข้อ ๑ นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น สภาพปัญหาในพื้นที่ ข้อ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม



การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจอำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ยุทธศาสตร์ แผน นโยบาย และสภาพปัญหาต่าง ๆ
พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	
มาตรา ๖๗ (๗) ตั้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	มาตรา ๑๖ (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และ การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้าง การเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลด ความเสี่ยงและผลกระทบจากภัย ธรรมชาติและและการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ นโยบายรัฐบาล ด้านที่ ๑๐ การฟื้นฟูทรัพยากร ธรรมชาติและ การรักษา สิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโต อย่างยั่งยืน แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ประเด็นการพัฒนาด้าน ๑ การส่งเสริม เศรษฐกิจชีวภาพ แผนพัฒนาอำเภอเขื่องใน ประเด็นการพัฒนาด้าน ๒ การบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ข้อ ๕ นโยบายการพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม สภาพปัญหาในพื้นที่ ข้อ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ภารกิจอำนาจหน้าที่		ความสอดคล้องของภารกิจ อำนาจหน้าที่ยุทธศาสตร์ แผน นโยบาย และสภาพปัญหาต่าง ๆ
พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	
มาตรา ๖๔/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึง การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด	มาตรา ๑๖ (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ของตนเอง (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนากระบวนการบริหาร จัดการภาครัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคน สมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และ ตอบโจทย์ประชาชน นโยบายรัฐบาล ด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหาร จัดการภาครัฐ และด้านที่ ๑๒ การป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต และ ประพฤติมิชอบและกระบวนการ ยุติธรรม แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนา เมืองน่าอยู่ทันสมัย แผนพัฒนาอำเภอเขื่องใน ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การพัฒนา ระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ แผนพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา ด้านการพัฒนาบริหารงาน องค์กรท้องถิ่น นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ข้อ ๖ นโยบายการพัฒนาด้าน การบริหารงานองค์กรท้องถิ่น สภาพปัญหาในพื้นที่ ข้อ ๕ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

◆ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น จำนวน ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดให้กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- **งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานกิจการพาณิชย์ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานนโยบายและแผนงาน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานการเจ้าหน้าที่** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานการจัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานการคัดเลือกและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งานการลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานส่งเสริมการเกษตร** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมการเกษตร งานวิชาการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ งานส่งเสริมพัฒนาและการจัดการที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพการเกษตร และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานนิติการ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานกฎหมาย งานนิติกรรม และสัญญา งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานวินัย งานคดี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรค งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง (๐๔) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- **งานการเงินและบัญชี** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานควบคุมการเบิกจ่าย งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานพัสดุและทรัพย์สิน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดซื้อ จัดจ้าง งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานรับชำระเงิน นำส่งเงินเก็บภาษีรายได้ งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต งานทะเบียนทรัพย์สิน งานประเมินภาษี งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง (๐๕) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง ตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำ ประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการ ช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่ง ส่วนราชการภายใน ดังนี้

- **งานควบคุมอาคาร** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานควบคุมการก่อสร้าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานสถานีสูบน้ำ งานซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานเบิกจ่ายวัสดุและ ควบคุมการเบิกจ่าย งานออกแบบและบริการข้อมูล งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมแซมประจำปี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานสำรวจและออกแบบ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทะเบียน ควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

- **งานบริหารการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารงานทั่วไป งานพัฒนาการศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานการศึกษานอกโรงเรียน งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานการศาสนา บำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับกีฬาและนันทนาการ งานเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการจัดสนันทนาการ ให้บริการสนันทนาการชุมชน การจัดและดำเนินงานศูนย์เยาวชน รับผิดชอบการปฏิบัติงานจัดกิจกรรมด้านกีฬา และนันทนาการแก่เด็กเยาวชนและประชาชน งานส่งเสริม กีฬาเพื่อการแข่งขัน และการออกกำลังกาย งานกีฬามวลชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

◆ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure การนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงแนวทางการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมและการจัดประเภทของบุคลากรตามลักษณะงาน

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงาน องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อพิจารณาจากต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อให้การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- ◆ เงินเดือน
- ◆ เงินประจำตำแหน่ง
- ◆ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ◆ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ



โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

☞ **ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง** ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีคนครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐			
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐			
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	$๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐ = ๕๑๐$ $๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐ = ๑,๔๙๐$ $(๕๑๐ + ๑,๔๙๐)/๒ = ๑,๐๐๐$			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐



☞ **ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง** ใช้อัตรา

เงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงิน ประจำ ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐ - ๒๒,๗๐๐ = ๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐ - ๖๖,๔๙๐ = ๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐ + ๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

☞ **ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาด้านเฉพาะ**

กลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป



ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๕๔,๗๖๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้าง ทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อป.จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

☞ กรณีบุคลากรกายโอบได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับเงินจัดสรร

ไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

การจัดสรรประเภทของบุคลากรตามลักษณะงาน โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังบุคลากรแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งไปใช้บุคลากรประเภทอื่น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นตามลักษณะงาน ความเหมาะสม และให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกำหนดกรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของส่วนราชการ

☞ **พนักงานส่วนตำบล/ข้าราชการ** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน

☞ **พนักงานจ้างตามภารกิจ** ปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้

☞ **พนักงานจ้างทั่วไป** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการ แผนงาน หรือภารกิจในระยะสั้น

จากการปฏิบัติภารกิจและการจ้างงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ พบว่ามีลักษณะงาน คุณสมบัติบางประการ ความคาดหวัง ผลสัมฤทธิ์ของงาน วันเวลาในการทำงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การสรรหาและเลือกสรร กรอบอัตรากำลัง การสิ้นสุดสัญญาจ้างของบุคลากร รวมทั้งอัตราค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การเลื่อนเงินเดือน และการให้ทุนให้โทษ วินัย ที่แตกต่างกันตามแต่ละประเภทของบุคลากร ดังนั้น ในการเลือกรูปแบบการจัดสรรประเภทของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงพิจารณาในภาพรวมขององค์ประกอบที่ครอบคลุมและสอดคล้องตามลักษณะงานที่เหมาะสม



◆ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต และพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพื่อนำมาวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงตามสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในส่วนราชการ มีงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน โดยการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ก็จะได้อัตรากำลังคนที่ต้องการ และความเหมาะสมของกำลังคนกับปริมาณงานของภารกิจนั้น

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

**ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ปรากฏตามภาคผนวก**

◆ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อที่ได้รับการตรวจการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ย้อนหลัง ๓ ปี ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่า แต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด เพื่อดำเนินการกิจตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตารางเปรียบเทียบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA)				
องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี				
ปี ๒๕๖๓	เพิ่ม/ลด	ปี ๒๕๖๔	เพิ่ม/ลด	ปี ๒๕๖๕
๗๕.๔๔	+ ๘.๘๓	๘๔.๒๗	- ๔.๔๔	๗๙.๘๓

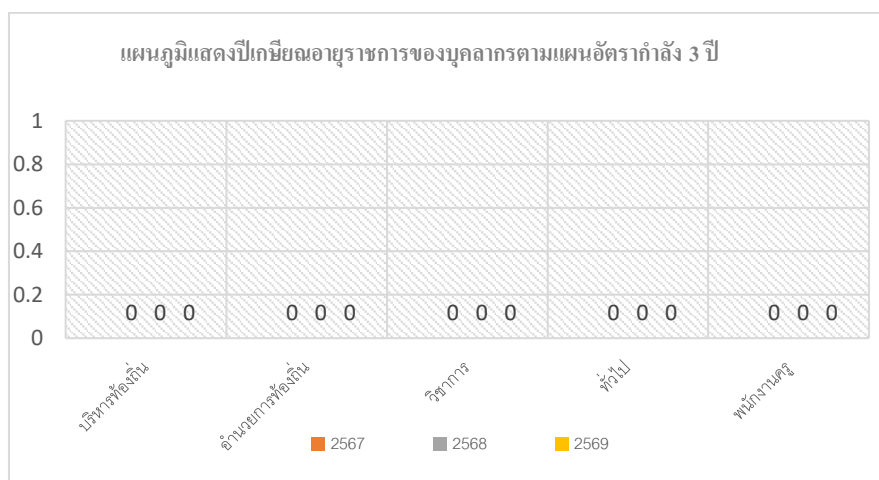
◆ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

ด้านพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้พิจารณาทบทวนผ่านการประชุมประจำเดือน ว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมีจำนวน ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล ทั้งยังเป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

ด้านการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มีกรณีในระยเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

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

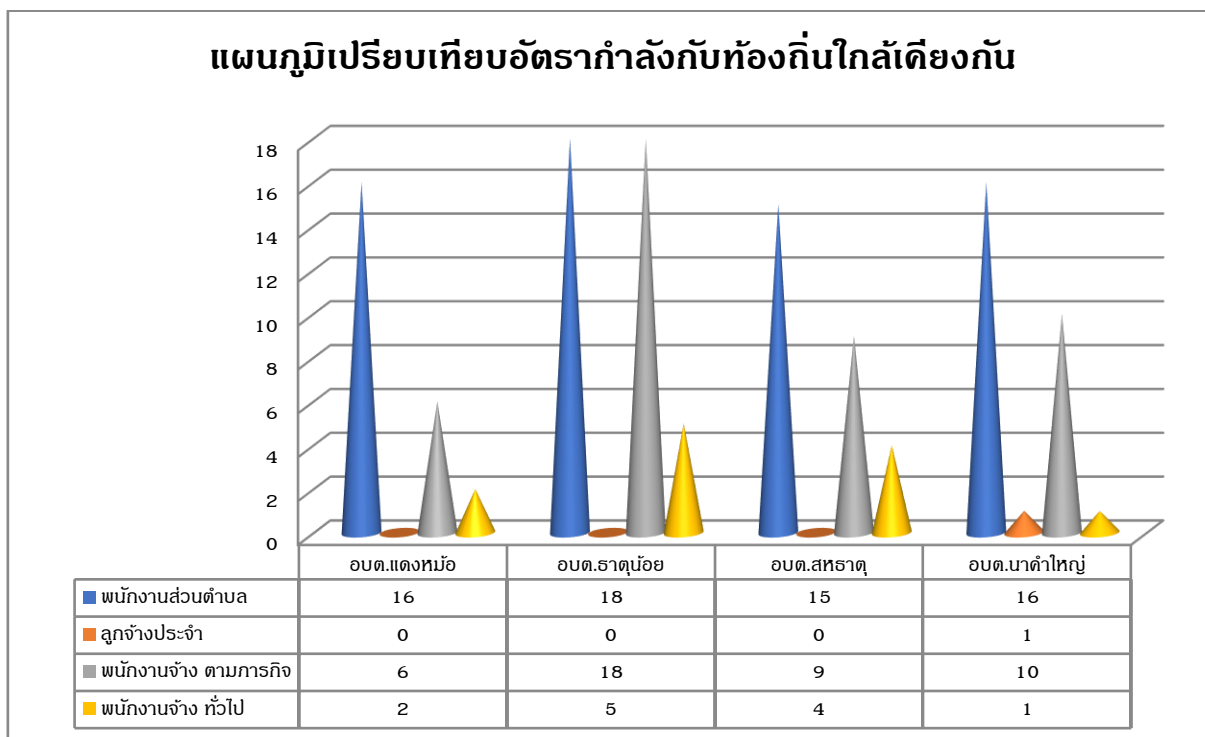
๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง เพื่อขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

◆ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรอื่น ๆ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลธาตุน้อย องค์การบริหารส่วนตำบลสหธาตุ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำใหญ่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลธาตุน้อย องค์การบริหารส่วนตำบลสหธาตุ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำใหญ่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก แต่ด้วยกำหนดด้วยงบประมาณและภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกันแล้ว จำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง แต่จำกัดด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นแล้ว วิเคราะห์ว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และหากสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ อาจจะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในบางส่วนราชการ เช่น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งยังจำเป็นต้องมีพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่งประเภททั่วไป อาทิ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่ถูกต้องและภารกิจหลักตามนโยบายของรัฐบาล ทั้งนี้ ปริมาณอัตรากำลังที่มีอยู่ในขณะนี้ ก็ยังสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) และขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่ง โดยการรับโอน (ย้าย) และการขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทำให้มีพนักงานส่วนตำบลครบตามกรอบอัตรากำลังที่วางไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ แบ่งออกเป็น ๕ ด้าน (แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา สาธารณูปโภค สาธารณูปการขาดแคลน การคมนาคมไม่สะดวก แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน น้ำอุปโภคบริโภคเป็นสนิม และมีน้ำท่วมขังภายในชุมชน

ความต้องการของประชาชน ดำเนินการก่อสร้าง รางระบายน้ำ ถนนและทางเท้าให้ทั่วถึง ปรับปรุงซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขุดลอกคลองระบายน้ำในเขตพื้นที่ตำบลแดงหม้อ ไม่ให้ก่อกมลภาวะ และเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายหรือพาหนะนำโรค

ด้านเศรษฐกิจสังคมและสาธารณสุข

สภาพปัญหา เกิดโรคระบาดของสัตว์เลี้ยง ขาดแหล่งวิชาการ เกษตรกรใช้สารเคมีในการทำ การเกษตร ต้นทุนการผลิตสูง ราคาผลผลิตการเกษตรตกต่ำ การรวมกลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็ง มีการระบาดของ โรคอุบัติใหม่ คนในชุมชนป่วยเป็นโรคเรื้อรัง และขาดความตระหนักในการดูแลสุขภาพ ปัญหายาเสพติดและ ผู้สูงอายุขาดการดูแล

ความต้องการของประชาชน สร้างเสริมสุขภาพในการป้องกันโรคและการรักษาพยาบาล เบื้องต้น โดยรณรงค์ให้รับการตรวจคัดกรองสุขภาพ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ประชาชน เสริมสร้าง ความร่วมมือของครอบครัวและชุมชนในการสร้างสุขภาพที่ดี ตลอดจนรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ เฝ้าระวัง และป้องกันโรคอุบัติใหม่และโรคระบาดซ้ำ ตลอดจนควบคุมดูแลในการผลิตและจำหน่ายอาหาร จัดการอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ สร้างโอกาสในการสร้างงานและรายได้แก่ประชาชน ส่งเสริมให้มี การพัฒนาฝีมือแรงงานในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนลดรายจ่ายเพิ่มการออม และดำรงชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้ง ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มี ความเข้มแข็ง มีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดความอบอุ่น ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุตรหลานในการบริโภคสื่อ ที่เหมาะสม รวมทั้งการปฏิบัติและประพฤติตนของเยาวชนบนพื้นฐานของศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมไทย ส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เปิดพื้นที่สาธารณะ ให้สามารถแสดงออกได้อย่างอิสระและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งพัฒนาศักยภาพในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของสตรีทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง

ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

สภาพปัญหา ปัญหาการขาดแหล่งเรียนรู้ทางมรดกวัฒนธรรม การขาดคุณธรรมในการดำเนินชีวิต

ความต้องการของประชาชน ส่งเสริมการจัดการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน พัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความพร้อมด้านสติปัญญา อารมณ์และศีลธรรมตามวัยอย่างเหมาะสม และบูรณาการการเรียน การสอนเรื่องศีลธรรม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และการเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคม พัฒนาสถานศึกษา ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ให้ความสำคัญและสนใจมรดกวัฒนธรรม เพิ่มการใช้พื้นที่สาธารณะ เพื่อการเรียนรู้ จัดระบบข้อมูลข่าวสารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งการสนับสนุนให้เยาวชนได้แลกเปลี่ยน



เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากปราชญ์ชาวบ้าน อนุรักษ์ ป่านฟู ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น โบราณสถานและศาสนสถานในท้องถิ่น โดยยึดความเป็นอัตลักษณ์ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา ชุมชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม ขาดการบริหารจัดการขยะในชุมชน

ความต้องการของประชาชน การรณรงค์ ปลูกจิตสำนึก สร้างความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

สภาพปัญหา ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วม ขาดการควบคุมติดตามและประเมินผล

ความต้องการของประชาชน การสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบและเห็นความสำคัญของการมีบทบาทเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน โดยสร้างโอกาสและเปิดพื้นที่สาธารณะเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของประชาชนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก สามัคคี และมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดแนวทางและกิจกรรมการพัฒนาของชุมชน



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

◆ การกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๒๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

◆ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ☞ สนับสนุนการก่อสร้างถนนภายในตำบลแดงหม้อ เช่น ถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต ถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ให้ครอบคลุม
- ☞ สนับสนุนการปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้ใช้งานได้ดีภายในตำบล
- ☞ ส่งเสริม ระบบปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน
- ☞ สนับสนุนการติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ☞ ส่งเสริมการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน

◆ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ☞ ส่งเสริมให้เด็กก่อนวัยเรียนได้รับความพร้อมก่อนวัยเรียน
- ☞ ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
- ☞ ส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

◆ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ☞ ส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนในพื้นที่
- ☞ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในพื้นที่
- ☞ การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

◆ ด้านสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ☞ ดูแลสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ☞ ส่งเสริมการฝึกอบรม ทบพวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ☞ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ☞ ส่งเสริมและบูรณาการการจัดระเบียบชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



◆ **ด้านสาธารณสุข** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- ☞ ส่งเสริม สนับสนุน งานด้านสาธารณสุข การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ☞ การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ☞ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

◆ **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

☞ ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

- ☞ ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

◆ **ด้านการบริหารงานองค์กรท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

☞ ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต.

☞ ดำเนินการจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในอาคารสถานที่ให้เพียงพอ

☞ ส่งเสริมให้มีการอบรมความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ การศึกษาดูงาน ทักษะศึกษาให้แก่บุคลากรของท้องถิ่น

- ☞ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

☞ นโยบายด้านอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) หลังจากการวิเคราะห์ภารกิจ

อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ แล้วนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มาวิเคราะห์ จุดแข็ง (S : Strength) จุดอ่อน (W : Weakness) โอกาส (O : Opportunity) และอุปสรรค (T : Threat) ตามหลักการ SWOT Analysis เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการดำเนินภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



S : Strength จุดแข็ง	W : Weakness จุดอ่อน	O : Opportunity โอกาส	T : Threat ข้อจำกัด
◆ ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการทำงานร่วมกันทั้งฝ่ายท้องถิ่น และฝ่ายท้องถิ่น ◆ มีลักษณะภูมิประเทศเหมาะกับการส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ◆ มีพื้นที่เหมาะสมในการทำเกษตรกรรม ปลูกพืชเลี้ยงสัตว์ ◆ มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม	◆ งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการ ◆ ขาดแหล่งความรู้ด้านวิชาการในการส่งเสริมอาชีพ ◆ เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการจัดการด้านการผลิตการตลาด ◆ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ◆ ขาดระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ	◆ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ◆ หน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกองค์กรสามารถสนับสนุนงบประมาณและวิชาการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีแผนงาน โครงการตามยุทธศาสตร์จังหวัด ◆ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง ◆ มีสถานีสูบน้ำด้วยพลังไฟฟ้าทำให้ชุมชนสามารถทำการเกษตรนอกฤดูกาลได้	◆ อบต. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาโดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น ◆ การรวมกลุ่ม ขาดความต่อเนื่อง ขาดความเข้มแข็ง ◆ อบต. แดงหม้อ ไม่มีการพัฒนาด้านการตลาด แหล่งตลาด แข่งขันกับชุมชนเมือง ◆ การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตภาคเกษตรกรรม เน้นความสะดวก การใช้สารเคมีเพิ่มขึ้น ◆ ชุมชนขาดความตระหนักในการดูแลสุขภาพ



๖. การกิจหลัก และการกิจรอง

◆ การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จะดำเนินการ

การกำหนดการกิจหลักและการกิจรอง จากผลการวิเคราะห์การกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ตามหลักการ SWOT Analysis

การกิจหลัก เป็นภารกิจที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ โดยจะก่อประโยชน์ต่อประชาชน บริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะเป็นสำคัญ

◆ **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** การก่อสร้างถนนภายในตำบลแดงหม้อให้ครอบคลุมปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้ใช้งานได้ดีภายในตำบล การปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน ติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง

◆ **ด้านสังคม** การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการฝึกอบรม ทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพื่อป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมและบูรณาการการจัดระเบียบชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

◆ **ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น** การส่งเสริมให้เด็กก่อนวัยเรียนได้รับความพร้อมก่อนวัยเรียน ส่งเสริมการศึกษา กีฬาและนันทนาการ ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

การกิจรอง เป็นภารกิจที่มีความสำคัญรองจากการกิจหลักที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นเป็นการกิจหลัก

◆ **ด้านเศรษฐกิจ** การส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่ประชาชนในพื้นที่ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในพื้นที่ การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

◆ **ด้านสาธารณสุข** การส่งเสริม สนับสนุน งานด้านสาธารณสุข การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การป้องกัน การบำบัดโรค การจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล และการรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

◆ **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** การส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และส่งเสริมการบริหารจัดการขยะโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

◆ **ด้านการบริหารงานองค์กรท้องถิ่น** การดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต. ดำเนินการจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ในอาคารสถานที่ให้เพียงพอ ส่งเสริมให้มีการอบรมความรู้ด้านกฎหมายระเบียบต่าง ๆ การศึกษาดูงาน ทักษะศึกษาให้แก่บุคลากรของท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และนโยบายด้านอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



๗. ปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวน ๒๖ อัตรา และตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา (กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) รวมกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในทุกส่วนราชการ แต่ยังสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ยังมีส่วนราชการที่มีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งขาดแคลนบุคลากรในงานสาธารณสุขและงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จึงมีแนวโน้มที่จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายใน การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง นำมาสรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

สภาพปัญหา	แนวทางการแก้ไขปัญหา
ระดับบุคลากร - พนักงานบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล - การทำงานมีลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - ระดับความรู้ความสามารถไม่สอดคล้องกับความยากของงาน - พนักงานหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานในหลายตำแหน่งทั้งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย - ขาดความกระตือรือร้นในการศึกษา หาความรู้ทั้งในตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานอื่น ๆ ในองค์กร - ไม่ประสงค์เข้าร่วมฝึกอบรมทั้งในและนอกองค์กร	ระดับบุคลากร - ควรสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ การให้คุณให้โทษที่เหมาะสมเพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ - ทบทวน พิจารณาการมอบหมายงานให้เหมาะสม
ระดับองค์กร - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาและความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก ทำให้บางงานมีบุคลากรไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ตอบสนองความต้องการได้ทันเวลา - กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน - มีอัตรากำลังคนที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน หน้าที่และความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น เช่น งานด้านสาธารณสุข ฯ	ระดับองค์กร - ควรผลักดันให้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ควรพิจารณาวางแผนการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะสายงานที่มีภารกิจงานที่มีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางหรือวิชาชีพ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

◆ โครงสร้างส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมาย ยุทธศาสตร์ แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับสภาพปัญหาในพื้นที่ โครงสร้างส่วนราชการ ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายใน และการเปรียบเทียบกับอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สามารถนำผลการวิเคราะห์ในประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว มากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากและหากประกอบกับมีงบประมาณเพียงพอด้านเงินเดือนและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ◆ งานบริหารงานทั่วไป ◆ งานนโยบายและแผนงาน ◆ งานการเจ้าหน้าที่ ◆ งานส่งเสริมการเกษตร ◆ งานนิติการ ◆ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ◆ งานพัฒนาชุมชน ◆ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ◆ งานบริหารงานทั่วไป ◆ งานนโยบายและแผนงาน ◆ งานการเจ้าหน้าที่ ◆ งานส่งเสริมการเกษตร ◆ งานนิติการ ◆ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ◆ งานพัฒนาชุมชน ◆ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
กองคลัง ◆ งานการเงินและบัญชี ◆ งานพัสดุและทรัพย์สิน ◆ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	กองคลัง ◆ งานการเงินและบัญชี ◆ งานพัสดุและทรัพย์สิน ◆ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองช่าง ♦ งานควบคุมอาคาร ♦ งานควบคุมการก่อสร้าง ♦ งานสำรวจและออกแบบ	กองช่าง ♦ งานควบคุมอาคาร ♦ งานควบคุมการก่อสร้าง ♦ งานสำรวจและออกแบบ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ♦ งานบริหารการศึกษา ♦ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ♦ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ♦ งานบริหารการศึกษา ♦ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ♦ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	



◆ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อพิจารณาจากการวิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนจากปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ โดยนำมาวิเคราะห์ประเภทตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตรากำลังคนในส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และการบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๙ ต.ค. ๖๕ ก.อบต. สรรหา
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๙ ม.ค. ๖๖ ก.อบต. สรรหา
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ เม.ย. ๖๖ รับโอน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑๐ ก.ค. ๖๖
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแดงหม้อ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับ แจ้งจาก สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ พ.ย. ๖๑ จ่ายจากเงินอุดหนุน รับโอน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่ง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับ แจ้งจาก สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๖	๒๘	๒๘	๒๘	+๒	-	-	

หมายเหตุ

การกำหนดตำแหน่ง “ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก” องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อได้กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๕.๕ วรรคสอง ของคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	(๔๑,๙๓๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม (๗ ต.ค. ๖๕)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฎ./ขก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฎ./ขก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปฎ./ขก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฎ./ขก.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	(๒๐,๓๖๐)
	พนักงานจ้าง																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๘๓,๖๐๐	๑๙๑,๐๔๐	(๑๔,๑๔๐)
	กองคลัง (๑๔)																		
๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม (๙ ม.ค. ๖๐)
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฎ./ขก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)
๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฎ./ขก.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๖๐)
๑๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฎ./ขก.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง																			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๒๘๐	๑๕๒,๑๖๐	๑๕๘,๒๘๐	(๑๑,๗๒๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๗๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๙๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	(๑๔,๙๘๐)
กองช่าง (๐๕)																			
๑๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๑๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม (๑ เม.ย. ๖๖)
พนักงานจ้าง																			
๑๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๓,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๓๒๐	๑๔๔,๙๖๐	๑๕๐,๘๔๐	(๑๑,๑๖๐)
๑๘	ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม (๑๐ ก.ค. ๖๖)
๑๙	ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม (๑๐ ก.ค. ๖๖)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)																			
๒๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๒๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแดงหม้อ																			
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
๒๓	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้างจากในเขตพื้นที่ ว่างเดิม (๓ พ.ย. ๖๖)

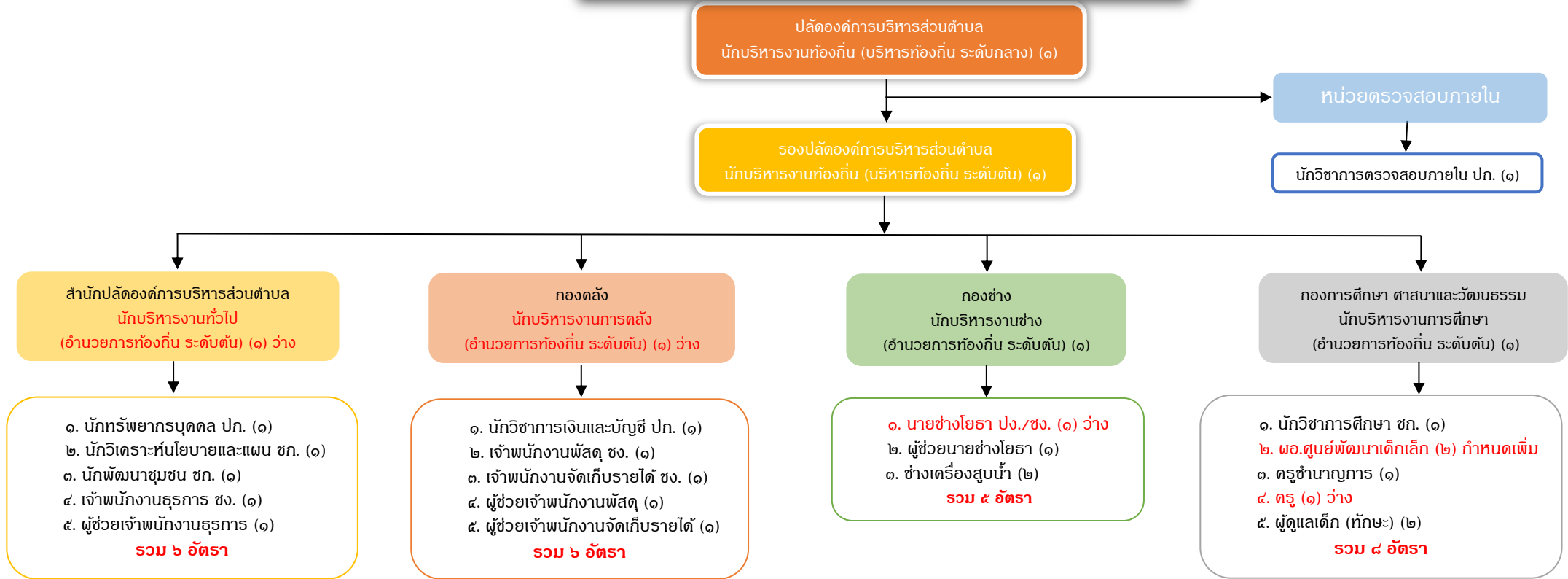
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้าง																		
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (๙,๔๐๐)
					๕๖,๘๘๐								๒,๒๘๐	๒,๔๐๐	๒,๕๒๐	๕๙,๑๖๐	๖๑,๕๖๐	๖๔,๐๘๐	จ่ายจากเงินรายได้ (๔,๗๔๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่ง																		
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาได้เมื่อได้รับแจ้งจาก สก.
๒๖	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน (๙,๔๐๐)
					๑๗,๑๖๐								๗๒๐	๗๒๐	๘๔๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๖๐๐	๑๙,๔๔๐	จ่ายจากเงินรายได้ (๑,๔๓๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๒๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	(๒๒,๙๘๐)
(๔)	รวม		๒๘	๒๐	๖,๕๕๑,๕๘๐	๓๗๘,๐๐๐	๒๘	๒๘	๒๘	+๒	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๒๒,๑๒๐	๒๒๗,๖๔๐	๗,๑๔๕,๕๘๐	๗,๓๖๗,๗๐๐	๗,๕๙๕,๓๔๐	
(๕)*	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๐๗๑,๘๓๗	๑,๑๐๕,๑๕๕	๑,๑๓๙,๓๐๑	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๒๑๗,๔๑๗	๘,๔๗๒,๘๕๕	๘,๗๓๔,๖๔๑	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๕๗	๓๐.๐๒	๒๙.๔๗	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน =	๒๖,๘๘๐,๐๐๐	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีก ๕ % (๒๕,๖๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๒๕,๖๐๐,๐๐๐ = ๒๖,๘๘๐,๐๐๐)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน =	๒๘,๒๒๔,๐๐๐	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๒๖,๘๘๐,๐๐๐ X ๕ %) + ๒๖,๘๘๐,๐๐๐ = ๒๘,๒๒๔,๐๐๐)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน =	๒๙,๖๓๕,๒๐๐	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๒๘,๒๒๔,๐๐๐ X ๕ %) + ๒๘,๒๒๔,๐๐๐ = ๒๙,๖๓๕,๒๐๐)



๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๑ ปี

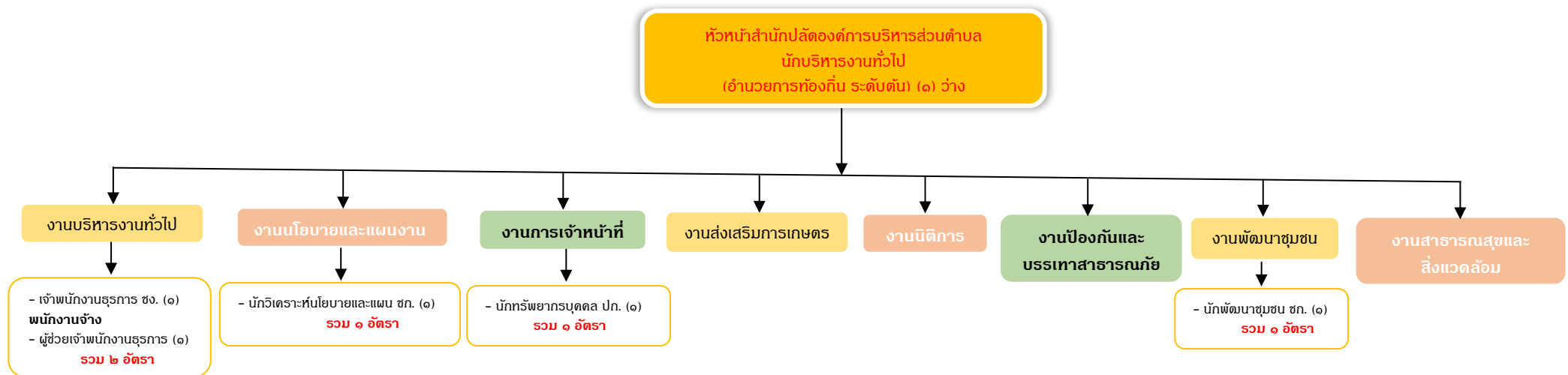
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ



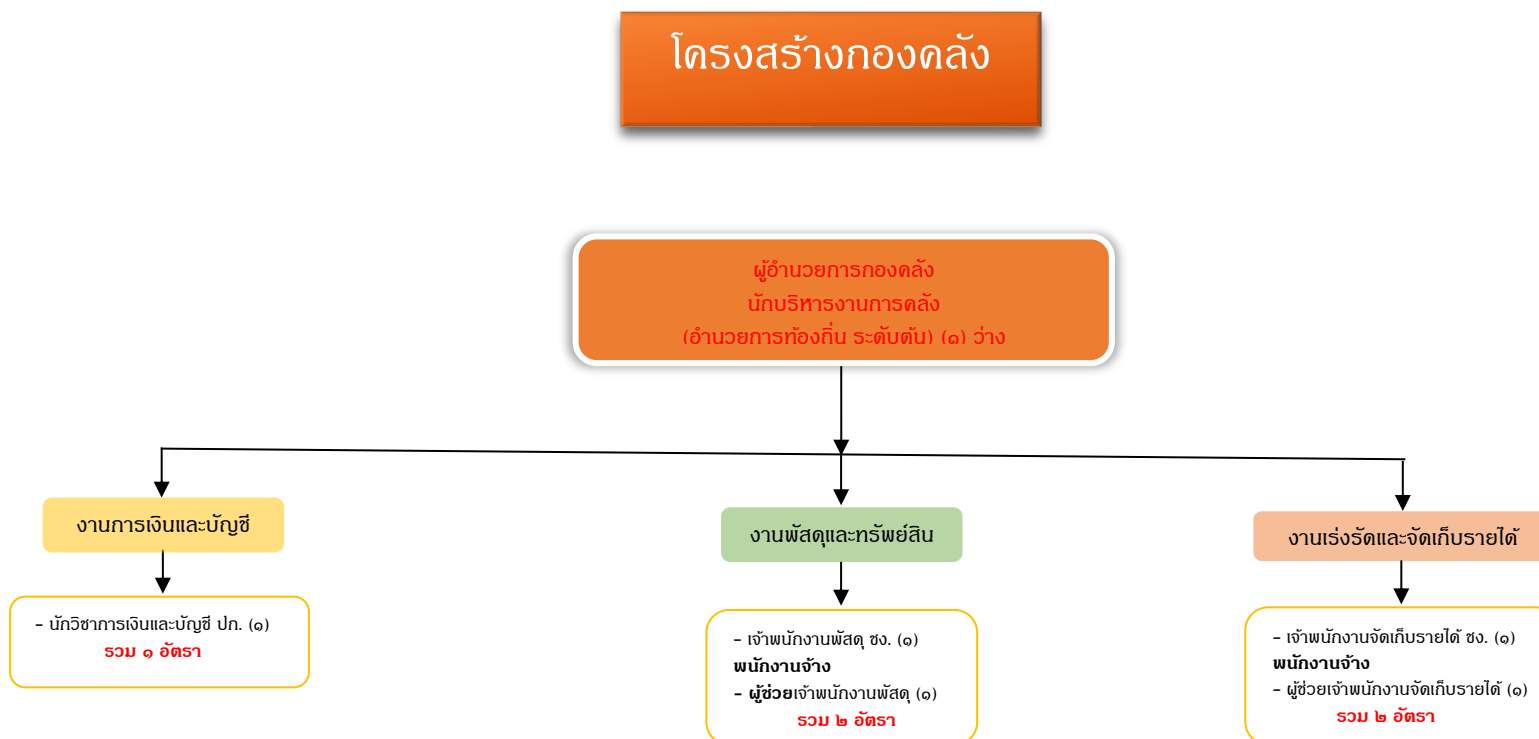
ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชข.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชก.)	ทั่วไป (พง.)	พ.ต.	ครู (ชพ.)	ครู (ชก.)	ครู (-)	พนักงานจ้าง		รวม
																		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	๑	๑	-	-	๔	-	-	๓	๓	-	๓	๑	๒	-	๑	๑	๒	๖	๒๘



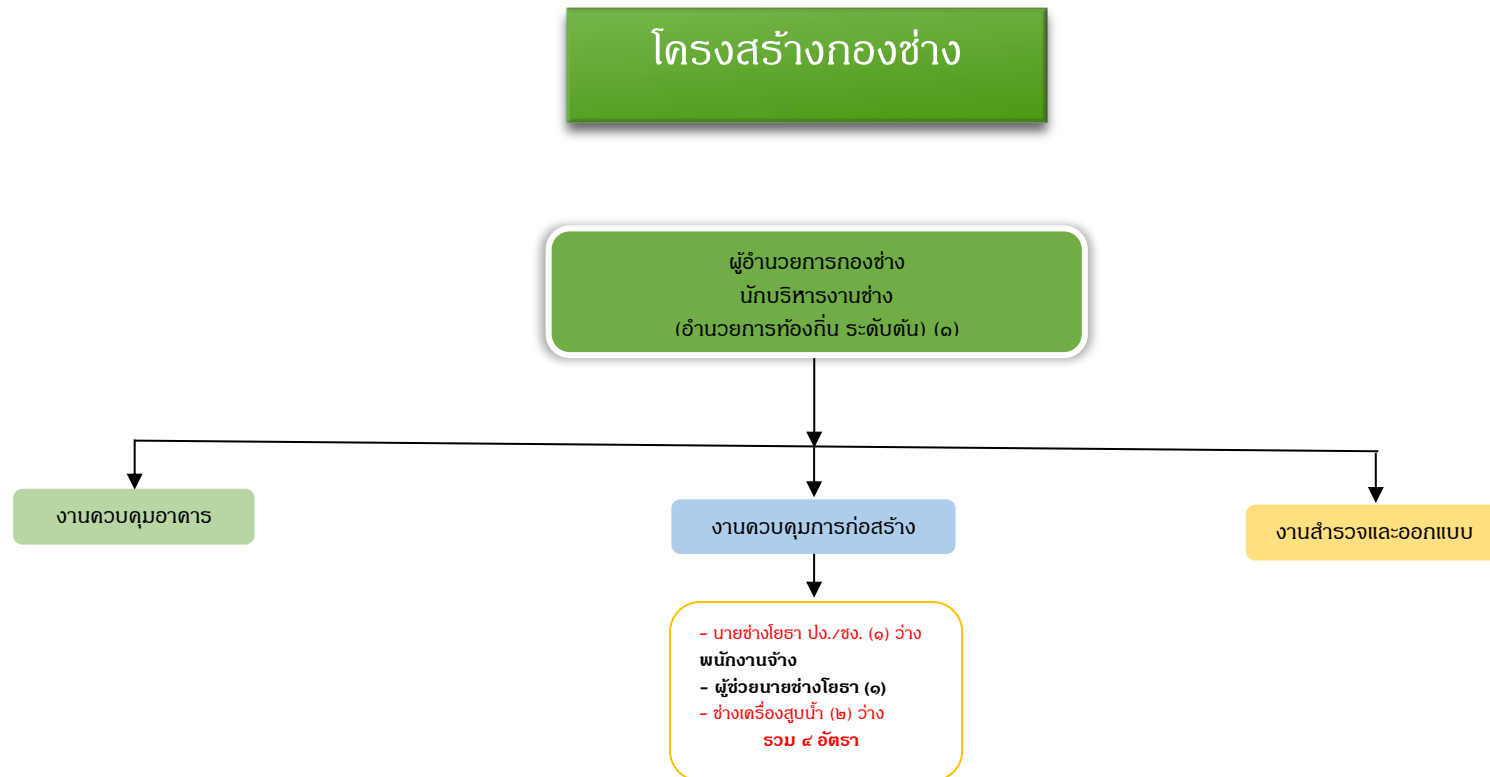
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง ทั่วไป การกิจ		รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	๑	๖



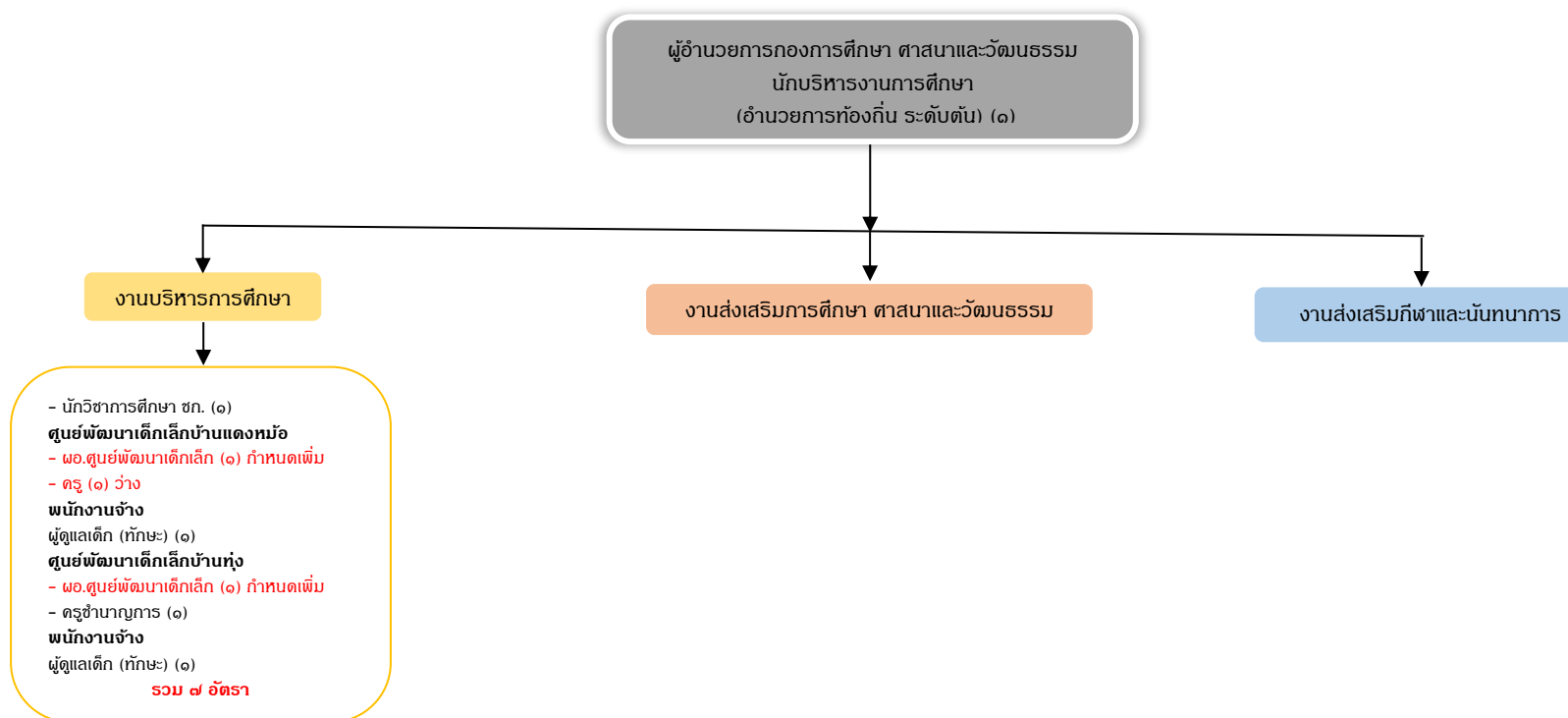
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง ทั่วไป การกิจ		รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	-	-	๒	๖



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ขพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง ทั่วไป การกิจ		รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	๕



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	ผอ. สพด.	ครู (ชพ.)	ครู (ชก.)	ครู (-)	พนักงานจ้าง		รวม
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๑	๑	-	๒	๘



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)
รวม ๑ อัตรา

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ขพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง		รวม
														ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายบรรจง คำแดง	ร.ม.	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒.	นางนิภาพร นนารณ	ร.ม.	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)												
๓.	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๔.	นางสาวพรสุดา วงษ์บุญนา	ร.ม.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๕.	นางสาวพัชราพรรณ หมีนสุข (บริหารจัดการองค์กรภาครัฐ)	ร.ม.	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๖.	นายวุฒิศักดิ์ บัวจุม (การเมืองการปกครอง)	ร.ม.	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๗.	นางสาวอนงนาฏ สารกาล	ร.ม.	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้าง											
๘.	นายเอนก สมเพาะ (เกษตรกรรม)	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๙,๖๘๐	-	-	๑๖๙,๖๘๐
									(๑๔,๑๔๐ x ๑๒)			
	กองคลัง (๐๔)											
๙.	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๑๐.	นางแอนนา เสาวเวียง (การจัดการการคลัง)	ร.บ.บ.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
									(๒๐,๑๒๐ x ๑๒)			
๑๑.	นางสาวสุพรรณษา สุวะรักษ์ (บัญชี)	บธ.บ.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๐๗,๙๒๐	-	-	๓๐๗,๙๒๐
									(๒๕,๖๖๐ x ๑๒)			
๑๒.	นางสาวธนิษฐา ทองประกอบ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	บธ.บ.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๓๙,๖๔๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐
									(๑๙,๙๗๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๑๓.	นางสาวอรรณณ ศรีส่วน (บัญชี)	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๐,๖๔๐	-	-	๑๔๐,๖๔๐
									(๑๑,๗๒๐ x ๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๔.	นางสาวนุชนาท แสนโสภณ	บธ.บ. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๙,๗๖๐ (๑๔,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๙,๗๖๐
	กองช่าง (๐๕)											
๑๕.	นายสุเพียน สอนบุตรดี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีก่อสร้าง))	วท.บ.	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๑๖.	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้าง											
๑๗.	นายกัมพล หัดจะรวัย (ช่างโยธา)	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๓,๙๒๐ (๑๑,๑๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๓,๙๒๐
๑๘.	-ว่าง-		-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๙.	-ว่าง-		-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)											
๒๐.	นายไชยวัฒน์ บุญอ้อย (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	ค.บ.	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๒๑.	นายฉัตรชัย ทองคำ	ร.ม.	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแดงหม้อ											
๒๒.	-ว่าง-		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๓.	-ว่าง-		๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
๒๔.	นางอัคราภรณ์ สลักคำ (เศรษฐศาสตร์และสหกรณ์)	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
									๕๖,๘๘๐ (๔,๗๔๐ x ๑๒)	-	-	๕๖,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่ง											
๒๕.	-ว่าง-		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๖.	นางฉันทนันท์ ภูพวก (การศึกษาปฐมวัย)	ค.บ.	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	-	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
๒๗.	นางสาวมยุรา สายเสมา (การศึกษาปฐมวัย)	ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒) ๑๗,๑๖๐ (๑,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ๑๗,๑๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๒๘.	นางกรรณิกา เดชขุนทด	ศศ.บ. (การบัญชี)	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

◆ แนวทางการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับตำแหน่ง ในสังกัดให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม และเท่าเทียมเป็นธรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

อีกทั้ง นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลและจังหวัด เช่น การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง “Thailand ๔.๐” เป็นต้น จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าว ภายใต้อำนาจการ ดังนี้

◆ **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

◆ **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

♦ **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

♦ **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดให้มีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

◆ มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

มาตรฐานจริยธรรม คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป เพื่อใช้เป็นมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ถือปฏิบัติตามประมวลดังกล่าวด้วย

จริยธรรมหลัก

- ◆ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- ◆ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- ◆ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
- ◆ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ◆ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



◆ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

◆ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

◆ ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

◆ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

◆ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยดี

◆ มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

◆ จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

◆ ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และไม่บิดเบือน

◆ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างยั่งยืน

◆ ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

◆ ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

★★★★★★★★★★



บรรณานุกรม

- ♦ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
- ♦ คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)

ภาคผนวก

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล[illegible]

ภารกิจของกลุ่มงาน/ ฝ่าย/งาน	ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)			ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓)			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะต้องใช้ในอนาคต (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)											
	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย เพิ่มขึ้น/ ใหม่	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ		พณ.ส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พณ.ภารกิจ		พณ.ทั่วไป		พณ.ครู (ข้าราชการ)		พณ.ตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	
								ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
-งานสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	✓	-	-	-	-	✓	๑๑๙,๘๔๐/(๘๒,๘๐๐) = ๑.๔๔ อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ *กรณีที่คำนวณไม่ได้ใส่เหตุผล

ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ
 องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

กองคลัง

ภารกิจของกลุ่มงาน/ ฝ่าย/งาน	ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)			ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓)			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะต้องใช้ในอนาคต (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)											
	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย เพิ่มขึ้น/ ใหม่	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ		พนง.ส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พนง.ภารกิจ		พนง.ทั่วไป		พนง.ครู (ข้าราชการ)		พนง.ตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	
								ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
- งานการเงินและบัญชี	✓	-	-	✓	-	-	$\frac{๑๙๒,๘๖๐}{(๘๒,๘๐๐)}$ = ๒.๓๒ อัตรา	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	✓	-	-	✓	-	-	$\frac{๑๘๗,๑๓๐}{(๘๒,๘๐๐)}$ = ๒.๒๖ อัตรา	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
- งานเร่งรัดและจัดเก็บภาษี	✓	-	-	✓	-	-	$\frac{๑๒๗,๒๐๐}{(๘๒,๘๐๐)}$ = ๑.๕๓ อัตรา	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ *กรณีที่ไม่คำนวณไม่ได้ใส่เหตุผล

ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ
 องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

กองช่าง

ภารกิจของกลุ่มงาน/ ฝ่าย/งาน	ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)			ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓)			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะต้องใช้ในอนาคต (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)											
	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย เพิ่มขึ้น/ ใหม่	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ		พนง.ส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พนง.ภารกิจ		พนง.ทั่วไป		พนง.ครู (ข้าราชการ)		พนง.ตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	
								ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
- งานควบคุมอาคาร	✓	-	-	-	-	✓	$\frac{๙๑,๐๖๕}{(๘๒,๘๐๐)}$ = ๑.๑๐ อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- งานควบคุมการก่อสร้าง	✓	-	-	✓	-	-	$\frac{๓๓๕,๕๓๐}{(๘๒,๘๐๐)}$ = ๔.๐๕ อัตรา	๑	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	-
- งานสำรวจและออกแบบ	✓	-	-	-	-	✓	$\frac{๘๗,๖๙๐}{(๘๒,๘๐๐)}$ = ๑.๐๕ อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	-

หมายเหตุ *กรณีที่ไม่คำนวณไม่ได้ใส่เหตุผล

ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ
 องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจของกลุ่มงาน/ ฝ่าย/งาน	ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)			ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓)			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะต้องใช้ในอนาคต (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)											
	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย เพิ่มขึ้น/ ใหม่	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ		พนง.ส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พนง.ภารกิจ		พนง.ทั่วไป		พนง.ครู (ข้าราชการ)		พนง.ตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	
								ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
- งานบริหารการศึกษา	✓	-	-	✓	-	-	$\frac{493,315}{82,800}$ = ๕.๙๕ อัตรา	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	✓	-	-	-	✓	-	$\frac{114,400}{82,800}$ = ๑.๓๘ อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- งานส่งเสริมกีฬาและ นันทนาการ	✓	-	-	-	-	✓	$\frac{50,800}{82,800}$ = ๐.๖๑ อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-

หมายเหตุ *กรณีที่คำนวณไม่ได้ใส่เหตุผล

ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ
 องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

หน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจของกลุ่มงาน/ ฝ่าย/งาน	ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)			ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓)			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะต้องใช้ในอนาคต (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)											
	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย เพิ่มขึ้น/ ใหม่	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ		พนง.ส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พนง.ภารกิจ		พนง.ทั่วไป		พนง.ครู (ข้าราชการ)		พนง.ตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	
								ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
- งานตรวจสอบภายใน	✓	-	-	✓	-	-	$\frac{๗๘,๓๔๐}{(๘๒,๘๐๐)}$ = ๐.๙๔ อัตรา	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ *กรณีที่คำนวณไม่ได้ใส่เหตุผล