

ที่ มค ๗๓๓๐๑ / ๗๖๒



องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
๗๐ หมู่ ๓ อำเภอบ้านนา
จังหวัดมหาสารคาม

๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง การประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธาน ก.อบต. จังหวัดมหาสารคาม

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๔๒๑ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จำนวน ๑ เล่ม
๒. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ จังหวัดมหาสารคาม มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอบ้านนา จังหวัดมหาสารคาม ได้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้วและรายงานต่อ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ตามรายละเอียดที่ส่งมาพร้อม นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา โคตุธา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.ขามป้อม

โทร ๐๔๓-๕๕๐๗๓๕

วิมล
ศรีบุตร
๐๙.๖๕๖

๑๑ กย. ๒๕๖๖

ตรวจ.....

ร่าง.....

พิมพ์.....

ทวน.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็น การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบ กำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิทยา โคตุธา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ที่เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามพิจารณา

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	มติ คณะอนุฯ โครงสร้าง	มติ ก.อบต. จังหวัด มหาสารคาม
องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอวาปีปทุม จ.มหาสารคาม									
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะกะ	ปี ๒๕๖๗		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	นายเกียรติศักดิ์ โคช่วย	๓๒.๓๗		
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
	พนักงานส่วนตำบล						ปี ๒๕๖๘		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางคณิศจิตต์ ปักเขตานัง	๓๑.๘๓		
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางทัศนีย์ ปักกุนัน			
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางสาวเอี่ยมพร ปักกุนัน	ปี ๒๕๖๙		
๖	นิติกร	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	๑	-	ว่างเดิม	๓๑.๒๙		
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายฐิติกร จันทะกล			
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสาววิภากรัตน์ ชะลอชล			
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	จำเริญสุธิ์ ชิลวงษ์			
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ								
๑๐	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	๑	๑	นายสุติเทพ ศิลานพคุณ			
	กองคลัง (๐๔)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๑๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	นางรมณียา ประเสริฐศิลปพลา			
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๔๒-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางมณีนี ปักกะสัง			
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายอนุรักษ ผดุงกิจ			
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายฐิติณกร แพงด้วง			
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ								
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	นายสุรชาติ ปักโคทะกัง			
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	นายมานิต ปีโคทั้ง			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	นางณัฏพร ปิ่นโมรา			
	กองช่าง (๐๕)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๑๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	๑	๑	นายพูนศักดิ์ ธงศิลา			
๑๙	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นายเด็ค โคตุธา			
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๒-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายทวี ประจักษ์			
๒๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๔๒-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	-	ว่างเดิม			
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	๑	๑	นายผดุงเกียรติ วิหาร			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๒๓	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	-	ว่างเดิม (ให้ ก.กลางสรรหา)			
๒๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๔๒-๓-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	-	ว่างเดิม			
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
	พนักงานส่วนตำบล								
๒๕	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	-	ว่างเดิม (ให้ ก.กลางสรรหา)			
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๔๒-๓-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	นางสาวสุริยาพร ทะวะวัง			
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๒๗	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนน หมู่ที่ ๓	-	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม			
๒๘	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแวง หมู่ที่ ๖	-	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม			
๒๙	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบก หมู่ที่ ๘	-	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม			
๓๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนน หมู่ที่ ๑๒	-	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม			

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามป้อม อำเภอลำลูกเกด จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามป้อม ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามป้อมสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามป้อม ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามป้อม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ	๒
๓. กรอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๓๗
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๔๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๖๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๖๗

ภาคผนวก

๑. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๓. สำเนาบันทกฤษฎาณการประชุมคณะทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับ อยู่ในส่วนราชการ จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณคุณภาพของงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนกัน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ก. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

ข. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

ค. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

- การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด
- การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ง. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีใน

ภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่น ที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

จ. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

ฉ. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ช. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ซ. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ

งาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในงานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re - engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ ภาวเศรษฐกิจ ภาวอุตสาหกรรม และภาวบริการของประเทศได้รับการพัฒนายกระดับไปสู่เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาโลกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศเพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการพื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลายุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราชอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับ

ความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลัก ธรรมาภิบาลเพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเคยทำสำเร็จในอดีต อุตสาหกรรม ประเพณี วิถีชีวิตจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างรากฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีการพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยที่จิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรมผู้ประกอบการ เกษตรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนโดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบตรงใจมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สอง ของยุทธศาสตร์ชาติ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๑. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้ง ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓.๑.๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๒. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคู่ไปกับ การผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ

ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๕๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๓. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล โดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละเป้าหมายหลัก มีดังนี้

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	สถานะปัจจุบัน	ค่าเป้าหมายในปี ๒๕๗๐
๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม	รายได้ประชาชาติต่อหัว	๗,๐๙๗ เหรียญสหรัฐต่อปี (๒๒๗,๐๐๐ บาท) ในปี ๒๕๖๔	๙,๓๐๐ เหรียญสหรัฐต่อปี (๓๐๐,๐๐๐ บาท)
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่	ดัชนีความก้าวหน้าของคน (ประกอบด้วยตัวชี้วัดใน ๘ ด้าน ได้แก่ สุขภาพ การศึกษา ชีวิตการทำงาน รายได้ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ชีวิตครอบครัวและชุมชน การคมนาคมและ การสื่อสาร และการมีส่วนร่วม)	๐.๖๕๐๑ (ความก้าวหน้าของคนอยู่ในระดับปานกลาง) ในปี ๒๕๖๓	๐.๗๒๐๙ (ความก้าวหน้าของคน อยู่ในระดับสูง)
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความ เป็นธรรม	ความแตกต่างของความ เป็นอยู่ (รายจ่าย) ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงสุด ร้อยละ ๑๐ และต่ำสุด ร้อยละ ๔๐	๕.๖๘ เท่า ในปี ๒๕๖๓	ต่ำกว่า ๕ เท่า
๔. การเปลี่ยนผ่าน การผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน	ปริมาณการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก	ในปี ๒๕๖๒ การปล่อยก๊าซเรือนกระจก ในภาคพลังงานและขนส่ง ลดลง ร้อยละ ๑๗ เมื่อเทียบกับปริมาณการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก ในกรณีปกติ	การปล่อย ก๊าซเรือนกระจกโดยรวม (ครอบคลุม ภาคพลังงาน/คมนาคมและขนส่ง/กระบวนการทางอุตสาหกรรม/ การจัดการของเสีย) ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ เมื่อเทียบกับปริมาณ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในกรณีปกติ

๕. การเสริมสร้าง ความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

ดัชนีรวมสะท้อนความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

๑) ชีตความสามารถของ การปฏิบัติตามกฎอนามัยระหว่างประเทศและการเตรียมความพร้อมฉุกเฉินด้านสุขภาพ

ร้อยละ ๘๕ ในปี ๒๕๖๓

ร้อยละ ๙๐ โดยสมรรถนะหลัก แต่ลดต่ำลงมาต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐

๔. หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนด **หมายเหตุการพัฒนา** จำนวน ๑๓ หมายเหตุ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมายเหตุทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๔.๑ มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

๑. หมายเหตุที่ ๑

ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ ๒

ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมายเหตุที่ ๓

ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมายเหตุที่ ๔

ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมายเหตุที่ ๕

ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค

หมายเหตุที่ ๖

ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๔.๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมายเหตุที่ ๗

ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘	ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
หมวดหมู่ที่ ๙	ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความ คุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม
๔.๓ มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
หมวดหมู่ที่ ๑๐	ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอน ต่ำ
หมวดหมู่ที่ ๑๑	ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบ จากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ
๔.๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ	
หมวดหมู่ที่ ๑๒	ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต
หมวดหมู่ที่ ๑๓	ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และ ตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนากับเป้าหมายหลักแสดงไว้ในแผนภาพที่ ๓.๑ โดยหมวดหมู่การพัฒนากำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาตั้งแต่ในระดับต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และสามารถไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อม ๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้ การพัฒนากายใต้แต่ละหมวดหมู่ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

๕. กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบมุ่งเป้า เพื่อให้เกิดการยกระดับกระบวนการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ สนับสนุนการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตและแปรรูปแบบมุ่งเป้า โดยการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการดำเนินงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมของตลาด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ส่งเสริมและขยายผลงานวิจัยจากหน่วยงานวิจัย มหาวิทยาลัยและสถาบันอาชีวศึกษา ภาคเอกชน และองค์กรเกษตรกรที่มีส่วนในการพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยและสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้พัฒนาเทคโนโลยีและผู้ใช้งาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและการขยายตัวของตลาดสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าเพิ่มสูง อาทิ ผลผลิตเกษตรปลอดภัย สมุนไพรแปรรูป อาหารทางการแพทย์ อาหารทางเลือก อาหารฟังก์ชัน พลังงาน วัสดุและเคมีชีวภาพ โปรตีนจากพืชและแมลง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและทำธุรกิจผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปมูลค่าเพิ่มสูง ที่มียุทธศาสตร์ทางการตลาดในอนาคต โดยให้มีการจัดทำแผนที่นำทางการพัฒนาและส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปมูลค่าเพิ่มสูงรายผลิตภัณฑ์อย่างครบวงจร เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้มีการพัฒนาและจัดทำข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ สาขาเกษตรแปรรูป

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ กำหนดแผนที่นำทางในการพัฒนาและส่งเสริมการผลิตและใช้ผลิตภัณฑ์ชีวภาพ ที่ผลิตจากวัตถุดิบทางการเกษตร ของเหลือทิ้งจากกระบวนการผลิตภาคเกษตร และผลพลอยได้อื่น อาทิ พลังงาน วัสดุ และเคมีชีวภาพ ปุ๋ยชีวภาพ วัคซีน สารชีวภัณฑ์ คาร์บอนเครดิต คาร์บอนซิงก์ รวมถึงการผลักดันไปสู่ การปฏิบัติ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๓ ส่งเสริมให้เกษตรกรประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรมกระบวนการผลิตที่หลากหลาย และคลังข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร รวมถึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ในการวิเคราะห์ วางแผน พัฒนา ผลผลิตและประสิทธิภาพการผลิต แปรรูปสินค้าเกษตรและสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิต ที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ และความต้องการของตลาด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๔ ส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนการเพาะปลูกพืชในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสม ไปสู่การผลิตสินค้าเกษตรที่มีมูลค่าเพิ่มสูง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๕ หนุนเสริมให้ผู้บริโภคมีการตระหนัก เลือกใช้ และบริโภคสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปที่ปลอดภัย มีคุณภาพสูง และได้มาตรฐาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดตลาดสินค้าคุณภาพในวงกว้างอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ย่อย ๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการมีการใช้สินค้าเกษตรและสินค้าเกษตรแปรรูปที่ได้คุณภาพ อาทิ ผลผลิตจากการเกษตรสำหรับใช้ในโรงพยาบาล โรงเรียน และเรือนจำ อาหารทางการแพทย์

กลยุทธ์ที่ ๓ การขยายผลรูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีมูลค่าเพิ่มสูงจากแบบอย่างความสำเร็จในประเทศ เช่น เกษตรตามโมเดลเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว เกษตรปลอดภัย วนเกษตร เกษตรอินทรีย์ ท่องเที่ยวเกษตร ประมงพื้นบ้าน การทำประมงถูกกฎหมาย และการปฏิบัติต่อแรงงาน ที่ถูกต้อง เป็นต้น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ส่งเสริมการทำเกษตรยั่งยืนที่ตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่อาศัยธรรมชาติเป็นพื้นฐาน ผ่านการดำเนินการปกป้อง จัดการอย่างยั่งยืน และฟื้นฟูธรรมชาติหรือระบบนิเวศ ที่เปลี่ยนไป เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ และเป็นประโยชน์ต่อความหลากหลายทางชีวภาพ อาทิ การปลูกป่า เศรษฐกิจ การทำการเกษตร การลดการเผาตอซัง การทำประมงถูกกฎหมาย การปฏิบัติต่อแรงงานที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๒ สนับสนุนปัจจัยการผลิตที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการขยายผลรูปแบบเกษตรกรรม เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีมูลค่าเพิ่มสูง อาทิ สารชีวภัณฑ์ ปุ๋ยชีวภาพ พร้อมทั้งให้มีการจัดเก็บข้อมูลปริมาณ การผลิตและการใช้สารชีวภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๓ จัดให้มีการบริหาร อนุรักษ์ เพาะพันธุ์ เพาะเลี้ยง พันธุ์พืชเฉพาะถิ่น สัตว์น้ำ และปศุสัตว์ เพื่อเพิ่มปริมาณผลผลิตทางการเกษตรตามธรรมชาติ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๔ ขยายผลแบบอย่างความสำเร็จในการบริหารจัดการเพื่อผลิตสินค้าเกษตร ให้สอดคล้องกับทรัพยากรของชุมชนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรให้มีความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทาน รวมทั้งการใช้น้ำ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ส่งเสริมและผลักดันการเพิ่มพื้นที่ป่าต้นน้ำ/ป่าเศรษฐกิจที่สามารถสร้างรายได้ ในพื้นที่ที่ไม่เหมาะสมสำหรับการปลูกพืช รวมทั้งเพิ่มปริมาณน้ำตามธรรมชาติให้น้ำเพียงพอต่อการใช้ทั้งระบบ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ เร่งพัฒนาและฟื้นฟูระบบชลประทานและการกระจายน้ำในพื้นที่เขตชลประทาน พร้อมทั้งพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำนอกเขตชลประทาน รวมถึงแหล่งน้ำชุมชน ตลอดจนการจัดการตะกอนที่เหมาะสม โดยความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มแหล่งเก็บกักน้ำให้สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๓ ดำเนินการให้มีการจัดการตะกอนอย่างเหมาะสม ตั้งแต่การมีระบบดักตะกอน การลดการชะล้างพังทลายของตะกอนในลำน้ำด้วยการปลูกพืชคลุมดินหรือพืชป้องกันกีดเซาะตลิ่ง เพื่อเพิ่มปริมาณและแหล่งเก็บกักน้ำให้สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๔ บริหารจัดการและวางแผนการใช้น้ำอย่างเป็นระบบและสมดุล ตลอดจนพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้น้ำที่มีประสิทธิภาพ อาทิ การใช้น้ำ

กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมให้เอกชนลงทุนพัฒนาตลาดกลางและตลาดออนไลน์สินค้าเกษตร รวมถึงสินค้ากลุ่มปศุสัตว์และประมง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๕.๑ พัฒนาปัจจัยสนับสนุนที่เอื้อและจูงใจให้เอกชนลงทุนและพัฒนาตลาดกลางภูมิภาค/ตลาดในชุมชน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๕.๒ ผลักดันให้มีการจัดเก็บข้อมูลราคาสินค้าเกษตรเปรียบเทียบระหว่างตลาดภูมิภาคและตลาดส่วนกลางอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๕.๓ พัฒนาความรู้และทักษะให้เกษตรกรสามารถซื้อขายผลผลิตผ่านตลาดออนไลน์สินค้าเกษตร เช่น พืช ประมง และปศุสัตว์ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๖ การสนับสนุนระบบประกันภัยและรับรองคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตรและสินค้าเกษตรแปรรูปที่เกษตรกรเข้าถึงได้

กลยุทธ์ย่อยที่ ๖.๑ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบประกันภัยสินค้าเกษตรให้มีความหลากหลายและเหมาะสมกับรูปแบบการผลิตสินค้าเกษตร

กลยุทธ์ย่อยที่ ๖.๒ ดำเนินการให้มีการปรับลดต้นทุนการทำธุรกรรมของเกษตรกรที่เกี่ยวข้องกับ การขอรับรองมาตรฐานต่าง ๆ ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงและจูงใจให้เกษตรกรมีการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ย่อยที่ ๖.๓ สนับสนุนบทบาทของเอกชนในการเชื่อมโยงผลผลิตของเกษตรกรที่ได้มาตรฐาน เพื่อเข้าสู่ห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตรสร้างมูลค่า

กลยุทธ์ย่อยที่ ๖.๔ เจาะหรือทำข้อตกลงให้มาตรฐานสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ของไทยเป็นที่ยอมรับในต่างประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๖.๕ เร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศ รวมถึงกระบวนการทดสอบคุณภาพที่จำเป็น สำหรับการพัฒนาสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

กลยุทธ์ที่ ๗ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการฟาร์มและกิจกรรมหลังการเก็บเกี่ยว เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าผลผลิตของเกษตรกร

กลยุทธ์ย่อยที่ ๗.๑ สนับสนุนบทบาทสถาบันเกษตรกร (สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร/วิสาหกิจชุมชน) ในฐานะหน่วยธุรกิจของเกษตรกร ให้ทำหน้าที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการฟาร์ม กิจกรรมหลังการเก็บเกี่ยว และกระบวนการนำส่งผลผลิตจนถึงลูกค้าปลายทาง เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตของเกษตรกร

กลยุทธ์ย่อยที่ ๗.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการรวบรวมและขนส่งสินค้าเกษตร เพื่อเชื่อมโยงผลผลิตตลอดห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร

กลยุทธ์ย่อยที่ ๗.๓ พัฒนาให้มีการจัดเก็บข้อมูลความสูญเสียในกระบวนการผลิตของภาคเกษตร เพื่อใช้เป็นฐานสำหรับการวัดในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๘ การส่งเสริมให้เกษตรกรมีที่ดินทำกินและรักษาพื้นที่เกษตรกรรมที่เหมาะสมไว้เป็นฐานการผลิตการเกษตร

กลยุทธ์ย่อยที่ ๘.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดสรรที่ดินทำกินให้กับเกษตรกรอย่างเป็นระบบ ผ่านกลไกที่มีอยู่ อาทิ การจัดที่ดินทำกินให้ชุมชนตามนโยบายรัฐบาล และการจัดสรรที่ดินของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลยุทธ์ย่อยที่ ๘.๒ คุ้มครองพื้นที่เกษตรกรรมที่มีศักยภาพและขยายโอกาสในการเข้าถึงพื้นที่ทำกิน ของเกษตรกรให้มากขึ้น รวมถึงการกำหนดเขตการใช้พื้นที่ทำการเกษตรที่เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๙ การพัฒนาฐานข้อมูลและคลังข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร รวมทั้งผลักดันให้มีการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๑ พัฒนาระบบคลังข้อมูลด้านเกษตรให้เชื่อมโยงกัน และเป็นข้อมูลเปิด เพื่อเป็นฐานสำหรับนำไปใช้งานประยุกต์ต่อยอดในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรและการสร้างมูลค่าเพิ่มต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ๑) ด้านทรัพยากรธรรมชาติ (อาทิ น้ำ ดิน ป่า ทะเล) ๒) ด้านการเกษตร เช่น ความเหมาะสมของพื้นที่ในการผลิตสินค้าเกษตร และทะเบียนเกษตรกร เป็นต้น ๓) ด้านการตลาดสินค้าเกษตร และผลิตภัณฑ์ อาทิ แนวโน้มราคาสินค้าเกษตร แหล่งรับซื้อ และ ๔) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กลยุทธ์ย่อยที่ ๙.๒ พัฒนาแพลตฟอร์มและแอปพลิเคชันสำหรับการเข้าถึงคลังข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาคเกษตรในการจำแนกรูปแบบการผลิตและสมรรถนะของเกษตรกร เพื่อให้การจัดทำแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาคเกษตร รวมถึงมาตรการต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับสมรรถนะเกษตรกรและศักยภาพของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน

กลยุทธ์ที่ ๑๐ การพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการเพื่อความมั่นคงทางด้านอาหาร

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑๐.๑ ส่งเสริมให้ชุมชนสามารถเข้าถึงความมั่นคงทางอาหารทั้งด้านปริมาณและโภชนาการที่ครบถ้วน รวมถึงระบบสารอาหาร ให้มีรูปแบบที่หลากหลาย ปลอดภัย เพียงพอ และสนับสนุนให้เกิดพื้นที่ต้นแบบด้านการสารอาหารของชุมชน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑๐.๒ เตรียมการบริหารจัดการการกระจายสินค้าเกษตรและอาหารในภาวะวิกฤต

กลยุทธ์ที่ ๑๑ การยกระดับขีดความสามารถของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑๑.๑ พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และทักษะในการบริหารจัดการฟาร์ม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของเกษตรกร และการดำเนินธุรกิจการเกษตรในยุคดิจิทัล เพื่อยกระดับความสามารถเกษตรกรไปสู่การเป็นเกษตรกรอัจฉริยะที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนากระบวนการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และความต้องการของตลาดได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑๑.๒ ยกระดับความเข้มแข็งและความสามารถในการดำเนินธุรกิจเพิ่มมูลค่าของสหกรณ์ การเกษตร กลุ่มเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน รวมทั้งสนับสนุนบทบาทภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาทั้งระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาในพื้นที่ ในการเป็นผู้ให้บริการ ผู้ถ่ายทอดเทคโนโลยี และที่ปรึกษาทางธุรกิจ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูล องค์ความรู้ และเทคโนโลยีกับการปรับเปลี่ยนและต่อยอดธุรกิจการเกษตรได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑๑.๓ ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการพัฒนาสหกรณ์ให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงและเอื้อต่อการสร้างความเข้มแข็งของสหกรณ์ อาทิ ปรับปรุงระบบการจัดทำบัญชี และการตรวจสอบทางการเงินให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นอิสระ เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทันสถานการณ์ และสร้างความเชื่อมั่นของสมาชิกและประชาชนต่อระบบสหกรณ์

กลยุทธ์ที่ ๑๒ การพัฒนากลไกเพื่อเชื่อมโยงภาคีต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ส่วนราชการ กลุ่มเกษตรกร และนักวิชาการในพื้นที่ ในการเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในการพัฒนาภาคเกษตรตลอดห่วงโซ่อุปทาน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑๒.๑ สนับสนุนบทบาทองค์กรหรือสภาเกษตรกรในกลไกความร่วมมือภาครัฐ ภาคเอกชน และภาควิชาการในแต่ละจังหวัด เพื่อเชื่อมโยงการผลิตของเกษตรกรและการดำเนินธุรกิจการเกษตรของสถาบันเกษตรกรในพื้นที่ให้สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ ความต้องการของภาคเอกชนในระดับจังหวัด การดำเนินการกิจของส่วนราชการระดับจังหวัด และความเชี่ยวชาญของสถาบันการศึกษาในพื้นที่ เพื่อสร้าง ความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจบนพื้นฐานของการแบ่งปันข้อมูล องค์ความรู้ ทักษะ และผลประโยชน์ อย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑๒.๒ ส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนในการเป็นหุ้นส่วนเศรษฐกิจกับสถาบันเกษตรกร และเกษตรกรในรูปแบบธุรกิจต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการผลิตให้ มีความสอดคล้องกับศักยภาพพื้นที่และความต้องการของตลาด โดยมีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

แผนพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม ปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

“เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารคุณภาพ ศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและวัฒนธรรม ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมการเกษตรกรรมของจังหวัด และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการผลิต
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
- ๓) ส่งเสริมอุตสาหกรรมและพลังงานทดแทนที่เชื่อมโยงกับฐานการผลิตของท้องถิ่น
- ๔) เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นสังคมเข้มแข็งและได้รับบริการพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

เป้าประสงค์รวม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงมีการกำหนดเป้าประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) ภาคการเกษตรมีความเข้มแข็งและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับจังหวัด
- ๒) การพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน
- ๓) เป็นศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและวัฒนธรรม
- ๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดมหาสารคามที่กำหนดไว้ จึงมีการกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด ดังนี้

๑. ภาคการเกษตรมีความเข้มแข็งและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับจังหวัด
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน
๓. เป็นศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและวัฒนธรรม
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จังหวัดมหาสารคามได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดไว้ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตรให้เอื้อต่อการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการคมนาคม การวางผังเมืองเพื่อเชื่อมโยงโครงสร้างเส้นทาง

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพให้แก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มสหกรณ์

การเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ : ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการคมนาคม การวางผังเมืองเพื่อเชื่อมโยงเส้นทางสายหลักของประเทศและรองรับรถไฟรางคู่ให้เอื้อต่อการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการตลาดพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและพัฒนากการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมโดยให้ความสำคัญกับแหล่งโบราณสถาน ศาสนา ประเพณีพื้นบ้าน

กลยุทธ์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับสู่การเป็น ศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลยุทธ์ที่ ๑ บูรณาการพัฒนาคณาการการเรียนรู้ การวิจัย และการสร้างองค์ความรู้ทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการบริหารทางวิชาการ วิชาชีพและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมสู่ชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาเครือข่ายสถาบันการศึกษาเพื่อนำไปสู่การเป็นศูนย์กลางบริการทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ : พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สู้สังคมเอื้ออาทรและ สมานฉันท์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

บทวิเคราะห์ศักยภาพจังหวัดมหาสารคาม

จังหวัดมหาสารคามมีการประเมินสถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกจังหวัดเพื่อให้รู้ถึงสถานะ ที่เป็นจริงในด้านจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคามที่ต้องระมัดระวังเพื่อเป็นพื้นฐานของการกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัดที่เหมาะสม

การประเมินสถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) ของจังหวัด ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และ ปัจจัยภายนอก (โอกาส ภัยคุกคาม) ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

(๑) เป็นแหล่งผลิตพืชประมงน้ำจืด และสัตว์เศรษฐกิจสำคัญ โดยเฉพาะ ข้าวหอมมะลิ โคเนื้อ พันธุ์ ปลาน้ำจืด

(๒) มีที่ตั้งจุดศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สะดืออีสาน) สามารถเชื่อมโยงด้านคมนาคม ขนส่งและการท่องเที่ยว

(๓) มีแหล่งน้ำต้นทุนสายหลัก คือ แม่น้ำชี

(๔) มีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมทางธรรมชาติ เช่น พระธาตุนาดูน กู่สันตรัตน์ พระมิ่งเมือง บึงกุย อุทยานโกสุมพิ์ และพัฒนา edutainment ได้

(๕) เป็นเมืองแห่งการศึกษา (ตักสิลานคร) ผลิตบุคลากรรองรับการเข้าสู่ AEC

(๖) มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปเกษตรรองรับวัตถุดิบในพื้นที่ เช่น โรงงานน้ำตาลและแป้งมัน ลำปะหูลัง เป็นต้น

(๗) มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างงาน สร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ เช่น เสื่อกก ผ้าไหมสร้อยดอกหมาก

จุดอ่อน (Weaknesses)

(๑) ประชากรบางส่วนมีรายได้ต่ำและยากจน

(๒) สภาพดินมีความสามารถในการอุ้มน้ำต่ำ ขาดความอุดมสมบูรณ์ และระบบชลประทานไม่ทั่วถึง

(๓) การผลิตพืชเกษตรส่วนใหญ่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐาน GAP และมีการผลิตที่ไม่เหมาะสมกับพื้นที่

(๔) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่ทันต่อการขยายตัวของเมือง มีสภาพชำรุดและเส้นทางสาย ยุทธศาสตร์ยังไม่เชื่อมโยงกับเส้นทางสายหลักและยังไม่เป็นสี่ช่องจราจร

(๕) ประสิทธิภาพแรงงานต่ำ ขาดแคลนแรงงานฝีมือในภาคอุตสาหกรรม และมีการเคลื่อนย้าย แรงงานออกนอกพื้นที่

(๖) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษายังต่ำ และมีปัญหาสาธารณสุข (โรคเบาหวาน ความดัน)

(๗) มีพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุทกภัยและภัยแล้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิตเกษตรและคุณภาพชีวิตของประชาชน

โอกาส (Opportunities)

(๑) กระแสความต้องการอาหารคุณภาพสูงของสังคมโลก ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนไปสู่การผลิตอาหารที่มีคุณภาพและวิถีพุทธของจังหวัด

(๒) รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ เป็นโอกาสในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีพุทธของจังหวัด

(๓) การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เป็นโอกาสในการเชื่อมโยงการค้า การลงทุน และท่องเที่ยว และมีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างกัน รวมทั้งสามารถขยายธุรกิจทางการศึกษา

(๔) นโยบายสร้างเส้นทางรถไฟคู่ของรัฐบาล (ผ่านบ้านไผ่ มหาสารคาม - ร้อยเอ็ด - มุกดาหาร - นครพนม) เป็นโอกาสการพัฒนาเมือง ขยายการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและลดต้นทุน โลจิสติกส์ของจังหวัด

(๕) นโยบายของรัฐให้ความสำคัญกับอาหารปลอดภัย (Food Safety) เมืองเกษตร สี่เหลี่ยม (SMART Farmer) และการบริหารจัดการน้ำและดินเพื่อการเกษตร จะเป็นโอกาสส่งผลดีต่อการพัฒนาสินค้าเกษตร โดยเฉพาะข้าวคุณภาพ หรือข้าวอินทรีย์ของจังหวัด

อุปสรรค (Threats)

(๑) ผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) สินค้าบางประเภทจะมีการแข่งขันมากขึ้น และอาจก่อให้เกิดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน การก่อการร้าย และโรคระบาดจากประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก ส่งผลให้ผลผลิตด้านการเกษตรลดลง

(๓) ปัจจัยการผลิตมีการปรับราคาสูงขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตภาคเกษตร โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจหลักของจังหวัดปรับตัวสูงขึ้น

สรุปผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมจังหวัดมหาสารคาม

(Strengths)	(Weaknesses)
๑. แหล่งผลิตพืช ประมง สัตว์เศรษฐกิจ (ข้าวหอมมะลิ โคเนื้อ พันธุ์ปลาน้ำจืด) ๒. จุดศูนย์กลางของภาคอีสาน เชื่อมโยงการคมนาคมและการท่องเที่ยว ๓. แหล่งน้ำต้นทุนสายหลักคือ แม่น้ำชี ๔. แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ทางธรรมชาติ เช่น พระธาตุนาดูน กุสินทรรัตน์ พระมิ่งเมือง บึงกุย อุทยานโกสัมพี และพัฒนา edutainment ได้ ๕. แหล่งการศึกษา (ทักษิณนคร) ผลิตบุคลากรรองรับการเข้าสู่ AEC ๖. โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปด้านเกษตรรองรับวัตถุดิบในพื้นที่ เช่น โรงงานน้ำตาลและแป้งมันสำปะหลัง เป็นต้น ๗. ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ เช่น เลี้ยงกบ ฝักไหมสร้อยดอกหมาก	๑. ประชากรบางส่วนมีรายได้ต่ำและยากจน ๒. สภาพดินมีความสามารถในการอุ้มน้ำต่ำ ขาดความอุดมสมบูรณ์ และระบบชลประทานไม่ทั่วถึง ๓. การผลิตพืชเกษตรส่วนใหญ่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐาน GAP และมีการผลิตที่ไม่เหมาะสมกับพื้นที่ ๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่ทันต่อการขยายตัวของเมือง มีสภาพชำรุด และเส้นทางสายยุทธศาสตร์ยังไม่เชื่อมโยงกับเส้นทางสายหลักและยังไม่เป็นสี่ช่องจราจร ๕. ประสิทธิภาพแรงงานต่ำ ขาดแคลนแรงงานฝีมือในภาคอุตสาหกรรมนอกพื้นที่ ๖. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่ำ และมีปัญหาสาธารณสุข (โรคเบาหวาน ความดัน โรคพยาธิใบไม้ตับ) ๗. มีพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุทกภัยและภัยแล้งซึ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิตเกษตรและคุณภาพชีวิตของประชาชน

(Opportunities)	(Threats)
๑. กระแสความต้องการอาหารคุณภาพสูงของสังคมโลก ๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ ๓. การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เป็นโอกาสในการเชื่อมโยงการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว และมีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและธุรกิจทางการศึกษา ๔. นโยบายสร้างทางรถไฟคู่ของรัฐบาล (บ้านไผ่ - มหาสารคาม - ร้อยเอ็ด - มุกดาหาร - นครพนม) เป็นโอกาสการพัฒนาเมือง ขยายการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และลดต้นทุนโลจิสติกส์ของจังหวัด ๕. นโยบายด้านอาหารปลอดภัย เมืองเกษตรสีเขียว การบริหารจัดการพื้นที่เกษตรกรรม เกษตรกรปราดเปรื่อง และการบริหารจัดการน้ำและดินเพื่อการเกษตร ส่งผลดีต่อการพัฒนาสินค้าเกษตร โดยเฉพาะข้าวคุณภาพ หรือข้าวอินทรีย์ของจังหวัด	๑. ผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) สินค้าบางประเภทจะมีการแข่งขันมากขึ้น และอาจก่อให้เกิดปัญหาเคลื่อนย้ายแรงงาน การก่อการร้าย และโรคระบาดจากประเทศเพื่อนบ้าน ๒. ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก ส่งผลให้ผลผลิตด้านการเกษตรลดลง ๓. ปัจจัยการผลิตมีการปรับราคาสูงขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตภาคเกษตร โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจหลักของจังหวัดปรับตัวสูงขึ้น

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสถานะแวดล้อมจังหวัดมหาสารคามระหว่างปัจจัยภายในกับปัจจัยภายนอก

(๑) จากจุดแข็งที่จังหวัดมีพืชและสัตว์เศรษฐกิจหลัก ได้แก่ ข้าว อ้อย โคเนื้อ ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์ และกระแสความต้องการบริโภคอาหารที่มีคุณภาพและความปลอดภัยสูง จังหวัดจะต้องให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับคุณภาพสินค้าเกษตร และปศุสัตว์ เพื่อส่งออกไปจำหน่ายทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้การสร้างโรงงานเอทานอลในจังหวัดขอนแก่น จะทำให้ผลผลิตทางการเกษตรของจังหวัด เช่น อ้อย มันสำปะหลัง สามารถส่งไปขายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกษตรกรมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

(๒) การที่จังหวัดเป็นจุดศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สะดืออีสาน) ที่สามารถเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่งการท่องเที่ยว ทำให้โอกาสพัฒนาจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเป็นไปได้สูง ประกอบกับจังหวัดมีพระธาตุนาดูนที่สามารถส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมได้ นอกจากนี้ กระแสความต้องการชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของตลาดโลก เป็นโอกาสในการส่งเสริมให้จังหวัดเป็นเขตอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก ดังนั้นจังหวัดควรเร่งพัฒนาโครงสร้างบริการพื้นฐานต่าง ๆ ให้พร้อมสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางท่องเที่ยวและเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

(๓) จากการที่จังหวัดมีแหล่งน้ำต้นทุนสายหลัก คือ แม่น้ำชี แต่การบริหารจัดการใช้แม่น้ำชียังไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ประกอบกับสภาพดินมีความสามารถในการอุ้มน้ำต่ำ ขาดความสมบูรณ์และระบบชลประทานไม่ทั่วถึง จึงควรเร่งดำเนินการปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อลดปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงเกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับการเพาะปลูก และส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเกษตรในพื้นที่ที่เหมาะสมกับการผลิตพืชเกษตร (Zoning) ด้วยการกำหนดเขตสมัยใหม่ที่มีการใช้เมล็ดพันธุ์พืชที่ให้ผลผลิตต่อไร่สูง และการใช้แนวทางเกษตรอินทรีย์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรจากกระแสนิยมบริโภคอาหารปลอดสารพิษทั้งในและต่างประเทศที่มากขึ้น

(๔) จากปัญหาของประชากรมีรายได้ต่ำและยากจนโดยมีค่าเฉลี่ยต่อหัว (GPP per capital) ปี พ.ศ.๒๕๕๙ เท่ากับ ๕๔,๒๖๓ ล้านบาท โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อคน/ปี จำนวน ๖๕,๕๒๐ บาท เมื่อจัดเรียงลำดับตามผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในจังหวัด ณ ราคาตลาดต่อหัวต่อหนึ่งปีของประเทศ จังหวัดมหาสารคามอยู่ในลำดับที่ ๖๔ ของประเทศ และเป็นลำดับที่ ๑๑ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ของจังหวัด อยู่ในภาคเกษตรที่ต้องเผชิญกับปัญหาความไม่แน่นอนของผลผลิตทางการเกษตรและความผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร นอกจากนี้ยังขาดการวิจัยและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตร ที่จะส่งผลให้เกษตรกรสามารถลดต้นทุนการผลิต จึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าการเกษตรแปรรูปและอาหารปลอดภัย ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร รวมถึงควรเพิ่มสัดส่วนการลงทุนในภาคเกษตรโดยเฉพาะอุตสาหกรรมและบริการให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้ประชากรมีรายได้สูงขึ้นและมั่นคงยิ่งขึ้น

นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

นายวิทยา โคตุธา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม สำหรับช่วงระยะเวลา ๔ ปี เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้ระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยยึดหลักยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาภูมิภาค แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นหลักในการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาที่สอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่ รวมทั้งความต้องการในการพัฒนาทุก ๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นการสานต่อภารกิจที่ได้ดำเนินการไว้ให้ต่อเนื่อง และพร้อมที่จะพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารไว้ ๗ ด้าน ได้แก่

๑. นโยบายเร่งด่วน
๒. นโยบายการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๓. นโยบายการศึกษา
๔. นโยบายการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
๕. นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๖. นโยบายการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน
๗. นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

โดยมีแนวทางในการพัฒนานโยบายแต่ละด้าน ดังนี้

๑.นโยบายเร่งด่วน

เพื่อตอบสนองนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ได้แก่ การเงินทุนสถาบันพระมหากษัตริย์ การส่งเสริมความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนจากสาธารณสุขโรคติดต่อ อาทิเช่น Covid-๑๙ (โควิด-๑๙) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒.นโยบายการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

เพื่อเป็นการยกระดับให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านการสาธารณสุข สวัสดิการสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเชิงรุกในชุมชนและสถานศึกษาอย่างทั่วถึง พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ส่งเสริมดูแลอนามัยและสิ่งแวดล้อม พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน จัดทำฐานข้อมูลเฉพาะกลุ่มเพื่อพัฒนาบริการ เตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุ เร่งรัดการบริหารสวัสดิการเบี้ยยังชีพและหลักประกันรายได้ ผู้สูงอายุให้บริการและส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพเฉพาะกลุ่ม และการให้ความรู้ด้านสวัสดิการสังคม ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จะพัฒนาระบบปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเหมาะสมกับพื้นที่ จัดให้มีครูภัยดับเพลิง เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน รวมทั้งส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และส่งเสริมการติดตั้งกล้องวงจรปิดจุดเสี่ยงต่างๆ ในพื้นที่

๓. นโยบายการศึกษา

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เป็นแหล่งการศึกษาสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษาของสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมเสริมสร้างพัฒนาการทางอารมณ์และสังคมผ่านกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่หลากหลายและเหมาะสมตามวัย ส่งเสริมและปลูกฝังให้เด็ก เยาวชนและประชาชนมีจิตสำนึกในเอกลักษณ์และค่านิยมความเป็นไทย สืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาไทย จัดให้มีสถานที่สำหรับการกีฬา เช่น สนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน รวมทั้งสนับสนุนการแข่งขันกีฬาทุกประเภท แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

๔. นโยบายพัฒนาสิ่งแวดล้อม

เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยที่มีสภาพแวดล้อม ที่สะอาด สดใส และปลอดภัยจากมลพิษ โดยส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนในการดูแลรักษาคุณลักษณะ ด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์ สร้างบรรยากาศ สะอาด สดใส พัฒนาพื้นที่สีเขียว ปรับปรุงระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ ลดปริมาณขยะตกค้างในชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาโดยการคัดแยกขยะ และการจัดการขยะอันตรายอย่างถูกวิธี

๕. นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างและซ่อมแซมถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านทุกสาย ทั้งสายหลัก และสายรอง ตลอดจนเส้นทางขนส่งเครื่องมือเข้าสู่แหล่งประกอบการทางด้านเกษตรกรรม และการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไปสู่แหล่งรับซื้อ หรือยังฉางของเกษตรกร โดยปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี เช่น ถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน หรือมีลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนหินคลุก ถนนลูกรังบดอัดแน่น หรือปรับเกรดถนนให้มีสภาพดีขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา การขนส่งสินค้าทางการเกษตร และการพาณิชย์ให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น เพื่อเป็นการกระจายความเจริญไปยังทุกที่ สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบชลประทานโดยเพิ่มหรือพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค หรือเพื่อใช้ในการด้านเกษตรให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง ขยายเขตรบบจำหน่ายไฟฟ้าตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง เน้นการใช้พลังงานทดแทน พลังงานแสงอาทิตย์ ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะริมถนน ในเขตพื้นที่ตำบลขามป้อมที่ครอบคลุมและทั่วถึง

๖. นโยบายการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน

เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น โดยการรณรงค์ให้ประชาชนได้เห็นความสำคัญของการใช้สิทธิในการเลือกตั้งทุกระดับและการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม โดยบูรณาการแผนงานของหมู่บ้านร่วมกับแผนพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นและประชาชนในชุมชน ส่งเสริมและขับเคลื่อนแนวทางเขตพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยโมเดลเศรษฐกิจใหม่ น้อมนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาดำเนินการเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้โดยสนับสนุนการดำเนินการของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้แก่กลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน

๗.นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

เพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม สามารถดำเนินงานตามนโยบาย และจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ทัวถึง โปร่งใส และคุ้มค่า โดยมีการวางแผนพัฒนาและการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาการบริการทุกด้านอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบเชื่อมโยงการบริการข้อมูลข่าวสาร และการร้องเรียนร้องทุกข์ การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านต่างๆ เช่น ข้อมูลแผนที่ภาษีเพื่อพัฒนาการจัดเก็บรายได้ ฐานข้อมูลด้านช่างและผังเมือง ข้อมูลด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมการฝึกอบรมการศึกษาดูงาน และการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ทุกระดับรวมทั้งการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ

วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมแบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. ประชาชนมีความสามัคคีร่วมมือทำกิจกรรมต่างๆ
๓. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
๔. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๕. บ้านเมืองมีความปลอดภัยสงบ และอยู่แบบเรียบง่าย
๖. ประชาชนมีวิถีชีวิตคล้ายคลึง ขนบธรรมเนียมประเพณีแบบอย่างเดียวกันและเป็นสังคมชนบททั้งตำบล
๗. ลักษณะหมู่บ้านมีประวัติศาสตร์ที่ควรค่าแก่การศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน
๘. มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด
๙. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เพียงพอกับจำนวนเด็กปฐมวัยในตำบล

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. มีความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่นของคนในชุมชน
๒. ประชาชนละเลยไม่ใส่ใจเรื่องสุขภาพของตัวเอง
๓. พื้นที่การเกษตรบางพื้นที่ขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๔. ขาดงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ปัญหายาเสพติดในเด็กและเยาวชน
๖. ขาดการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชน
๗. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ
๘. เกษตรกรยังมีการใช้สารเคมีในการทำเกษตร
๙. เป็นสังคมชนบท แต่ไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง การรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีลักษณะเบาบาง
๑๐. มีปัญหาภัยแล้ง ปัญหาน้ำท่วม ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชน
๑๓. ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง
๑๔. เกษตรกรส่วนใหญ่มีหนี้สิน ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑๕. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากภาคการเกษตรเป็นหลัก ไม่มีอาชีพเสริมที่สร้างรายได้ที่แน่นอน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. นโยบายของรัฐบาลเน้นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสินค้าการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าให้กับเกษตรกร เช่น นโยบายการประกันราคาพืชผลทางการเกษตร
๒. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาแหล่งน้ำ การจัดการทำระบบส่งน้ำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของเกษตรกร
๔. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาใช้กับการทำงาน
๕. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๖. นโยบายรัฐบาลต้องการให้อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ และการเกษตรแบบผสมผสาน
๘. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาลตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
๙. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threaten = T)

๑. จัดเก็บภาษีและสิ่งปลูกสร้าง ได้ต่ำเนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นภาคเกษตรและชนบท
๒. ไม่มีพื้นที่สาธารณะที่จะดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการ
๓. ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำ
๔. ภาคการเกษตรผลิตแต่เฉพาะพืชที่มีราคาต่ำ และใช้ต้นทุนสูงใช้พื้นที่เพาะปลูกมาก
๕. ภัยธรรมชาติเนื่องจากพื้นที่ของตำบลมีลักษณะแหล่งน้ำ ฤดูฝนมีน้ำท่วม ฤดูมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
๖. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์
๗. การใช้ประโยชน์ของที่ดินยังไม่ถูกต้องและเหมาะสม
๘. การแพร่ระบาดของยาเสพติด

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน ส่วนระบบน้ำประปามีบางหมู่บ้านมีไม่เพียงพอกับจำนวนประชาชนในหมู่บ้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ในการสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. งบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ งานออนซอนกลองยาวชาววาปีของดีพื้นบ้าน ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพในชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณสมบัติ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้าน ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ครอบคลุม ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดมหาสารคามให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า

องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๓ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๔ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (ระดับตัวบุคลากร)

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - ภารกิจถ่ายโอนมีเพิ่มมากขึ้น ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนบุคลากร
จุดแข็ง S - มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ -๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน - พนักงานส่วนตำบลทำให้มีการทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - ภารกิจถ่ายโอนมีเพิ่มมากขึ้นบุคลากรที่มีอยู่ให้บริการไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุม - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๓.๑.๑ แนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

❖ The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้ อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

❖ International Personnel Management Association (IPAM) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กรโดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planing)

❖ ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการ กำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และ รวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก จากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่องค์การ”

❖ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมา ปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อ รักษารักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

❖ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็น กิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่าง เพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้อง กับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรใน ช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการ ที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็น การระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการ บริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ การกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลขามป้อม ดังนี้

❖ **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มี ความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

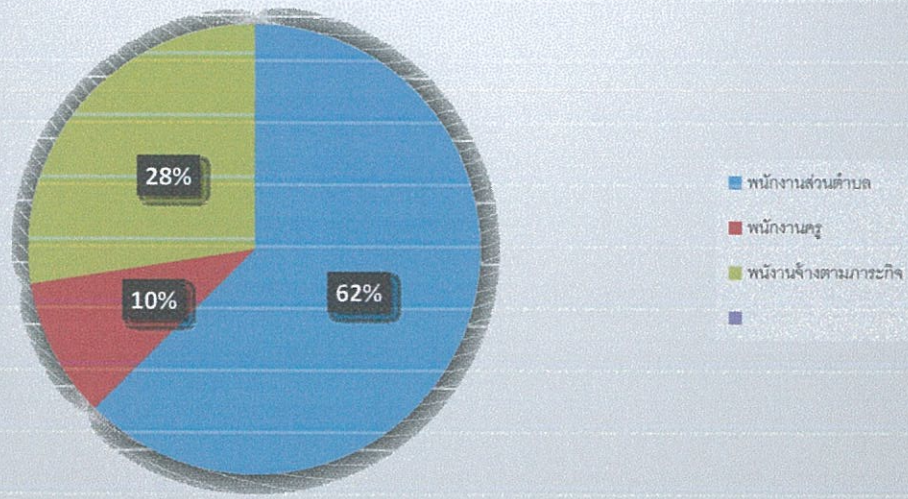
❖ **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนด เป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

❖ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๑ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนบุคลากรใน
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม



(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล ขามป้อม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้ สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

❖ **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

❖ **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

❖ **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

❖ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่การวางแผนรักษาพยาบาล ให้บริการสาธารณสุขอนามัยสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

❖ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

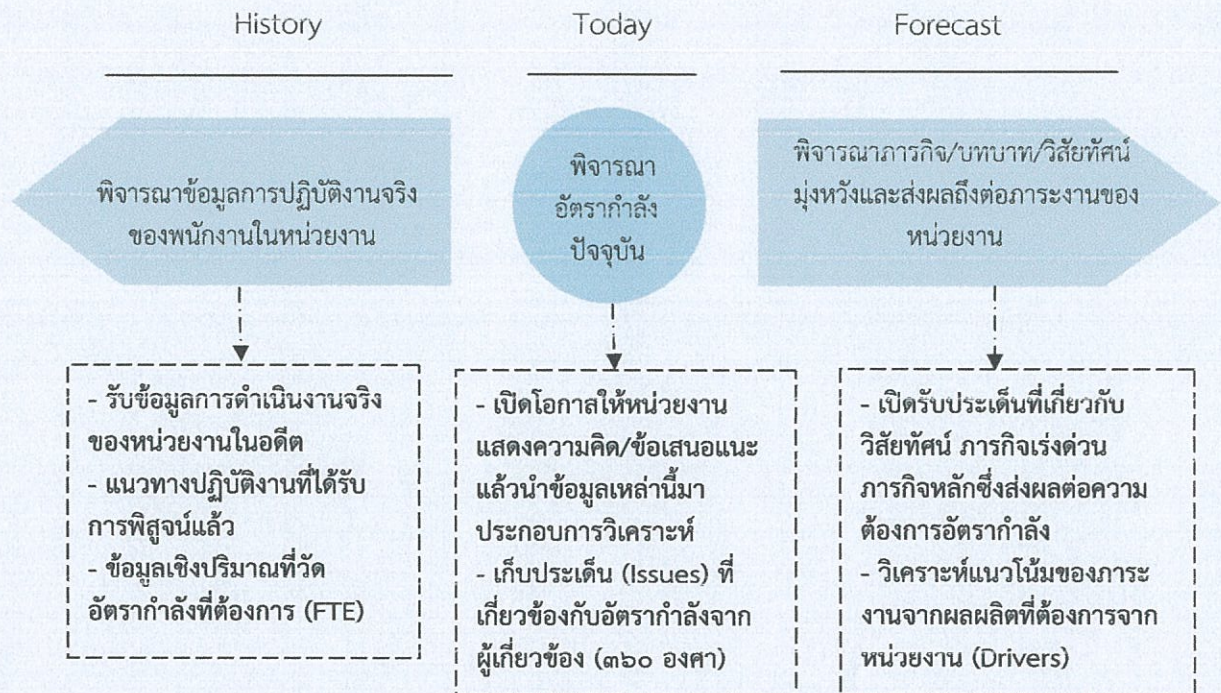
❖ **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

❖ **กองส่งเสริมการเกษตร** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นและส่งเสริมที่ด้านการเกษตร งานวิชาการ งานเทคโนโลยีทางการเกษตร ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

❖ **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

❖ ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

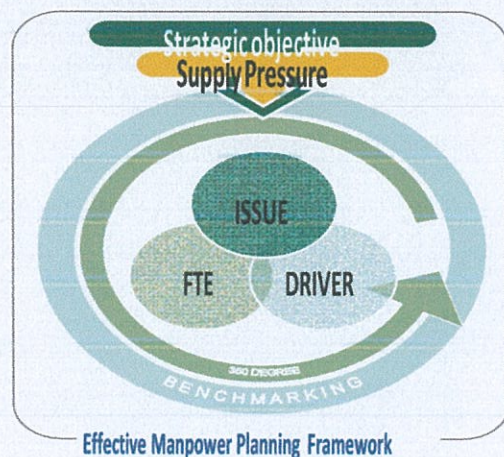
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จาก
 ไตอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล ขามป้อม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสาน และความ สอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและ กระบวนการ ต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



Backward -looking	Spot -looking	Forward -looking
FTE(Full Time Equivalent)	- Supply pressure 360 degree+Issue - Benchmarking	- Strategic Objective - Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตราค่าจ้างด้วยการใช้เพียงวิธีเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตราค่าจ้างของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตราค่าจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตราค่าจ้างคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านงานต่างๆ มีคุณวุฒิการศึกษา เฉพาะตำแหน่ง ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองต่างในงานด้านต่างๆจะได้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตำบลบ้านขามป้อม

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลชามป้อม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ วัน คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ ชม. คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ ชม. 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

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชามป้อม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชามป้อม มายึดโยง กับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่ การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลชามป้อม (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐ องศา และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

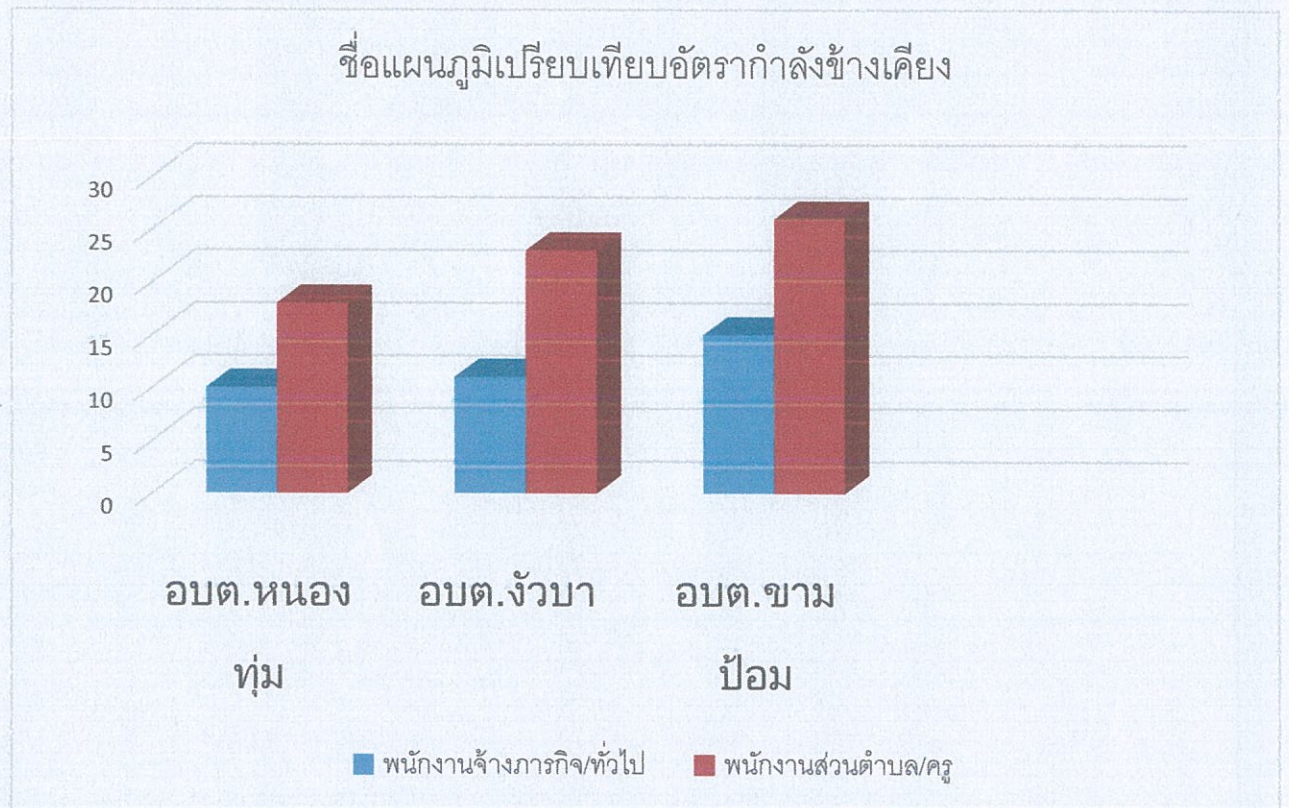
ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลชามป้อม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลชามป้อมเป็นองค์กรที่มีข้าราชการบรรจุและแต่งตั้งรวมไปถึงสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลตาบลังัว

บา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม องค์การบริหารส่วนตำบลจัวบา และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองท่อม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลัง ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้รับโอน (ย้าย) เรียบร้อยแล้วและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัด หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้ รับมอบหมาย เป็นเลขานุการ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ

ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลขามป้อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๒.๔ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒.๕ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๓ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้การปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๔ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยกกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด เกณฑ์อัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๕.๑ เรื่องพื้นที่และจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๕.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๕.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในแต่ละ อบต. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๙ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ได้ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ชัดเจนมากขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ ได้เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม ลดลง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๗. ดำเนินการปรับปรุงอัตราลดลง - เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๘. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งในหมู่บ้าน และระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกถนนชำรุด เป็นหลุม เป็นบ่อ
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน แยกเป็น
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการรวมกลุ่มอาชีพไม่ยั่งยืน
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี
- ๒.๓ ขาดเงินทุน
- ๒.๔ ขาดตลาดรองรับผลผลิต
- ๒.๕ ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการส่งเสริมด้านสุขภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคระบาด
- ๓.๕ ปัญหาขาดเครื่องมือและเวชภัณฑ์ป้องกันโรค

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ปัญหาน้ำท่วมพื้นที่ของการเกษตร
- ๔.๔ ไม่มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างพอเพียงพอ และหรือตื้นเขิน
- ๔.๕ ให้ซ่อมแซมและก่อสร้างฝายน้ำล้น

๕. ปัญหาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนในการศึกษาต่อของเด็กและเยาวชน
- ๕.๒ ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน
- ๕.๓ ขาดการส่งเสริมและการให้การสนับสนุนด้านการอนุรักษ์ประเพณีพื้นบ้าน
- ๕.๔ ประชาชนขาดการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา
- ๕.๕ ขาดการส่งเสริมและการฟื้นฟูอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๖.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๓ ประชาชนบุกรุกเข้าครอบครองที่สาธารณะประโยชน์

๗. ปัญหาการเมือง การบริหาร

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๗.๓ วัสดุ - ครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอ
- ๗.๔ ความไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ตลอดจนสมาชิก อบต.
- ๗.๕ ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- ๗.๖ เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย
- ๗.๗ เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริการประชาชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกลำห้วย , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้มากขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซม/สร้างถนนดิน-ถนนลูกรัง-หินคลุก-ถนน คสล. และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๔ จัดหาที่ทำกิน/ออกเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินให้แก่ราษฎร

๒. ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุน
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ จัดหาตลาดรองรับผลิตภัณฑ์

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านสาธารณสุข
- ๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์
- ๓.๓ สนับสนุนหน่วยบริการสุขภาพ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึง สระเก็บน้ำขนาดเล็ก ขยายระบบชลประทาน
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและปรับปรุงซ่อมแซมที่ใช้การไม่ได้
- ๔.๓ จัดหาภาชนะ เพื่อกักเก็บน้ำไว้อุปโภคและบริโภค
- ๔.๔ ต้องการซ่อมแซมก่อสร้างฝายน้ำล้นเพื่อกักเก็บน้ำ

๕. ความต้องการส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา
- ๕.๒ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ จัดหาที่ทิ้งขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๖.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ปลูกลดต้นไม้ทดแทนในที่รกร้างว่างเปล่าและที่สาธารณะประโยชน์

๗. ความต้องการทางด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ จัดหาวัสดุ – ครุภัณฑ์ ให้เพียงพอ
- ๗.๔ จัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ตลอดจนสมาชิก อบต.
- ๗.๕ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลขามป้อม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทาง แก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและการสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อบต. ให้ใช้เทคนิค SWOT ANALYSIS เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการภารกิจตาม SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม กำหนดวิธีการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๖) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีการตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์(มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยการจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้าง และการบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร เป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก

- ๖.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและบริหาร
- ๖.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ๑ สำนัก ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร หน่วยตรวจสอบภายใน และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการทื่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี ๑.๓ งานนิติการ -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ -งานควบคุมภายใน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป -งานระเบียบข้อบัญญัติ -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ -งานข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี ๑.๓ งานนิติการ -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ -งานควบคุมภายใน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป -งานระเบียบข้อบัญญัติ -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	

๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน -งานบริหารงานคลัง -งานบำเหน็จบำนาญ -งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดหาพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สิน -งานบริหารสัญญา -งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน -งานบริหารงานคลัง -งานบำเหน็จบำนาญ -งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดหาพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สิน -งานบริหารสัญญา -งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานการโยธา -งานแบบแผนและโครงการ -งานวิศวกรรมและโยธา -งานสำรวจและออกแบบ -งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานการโยธา -งานแบบแผนและโครงการ -งานวิศวกรรมและโยธา -งานสำรวจและออกแบบ -งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา	

-งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	-งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการ -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานกิจการสตรีและคนชรา ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล ๔.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานส่งเสริมกิจกรรมกองทุนและกลุ่มอาชีพ	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการ -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานกิจการสตรีและคนชรา ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล ๔.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานส่งเสริมกิจกรรมกองทุนและกลุ่มอาชีพ	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา -งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา -งานการจัดการศึกษาปฐมวัย -งานแผนงานและโครงการ -งานวิชาการ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย -งานนิเทศการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับ ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานส่งเสริมการศึกษา และศาสนา วัฒนธรรมและภูมิ	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา -งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา -งานการจัดการศึกษาปฐมวัย -งานแผนงานและโครงการ -งานวิชาการ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย -งานนิเทศการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับ ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานส่งเสริมการศึกษา และศาสนา วัฒนธรรมและภูมิ	

ปัญหาท้องถิ่น -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	ปัญหาท้องถิ่น -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานสุขาภิบาลอาหารและน้ำดื่ม -งานควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ -งานแก้ปัญหาเหตุรำคาญ -งานจัดการน้ำเสีย -งานรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๖.๒ งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดขยะสิ่งปฏิกูล -งานส่งเสริมการบริหารจัดการขยะครบวงจร ๖.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกและโรคติดต่อประจำถิ่น - งานควบคุมโรคติดต่ออุบัติใหม่หรืออุบัติซ้ำ - งานระบาดวิทยา	๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานสุขาภิบาลอาหารและน้ำดื่ม -งานควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ -งานแก้ปัญหาเหตุรำคาญ -งานจัดการน้ำเสีย -งานรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๖.๒ งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดขยะสิ่งปฏิกูล -งานส่งเสริมการบริหารจัดการขยะครบวงจร ๖.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกและโรคติดต่อประจำถิ่น - งานควบคุมโรคติดต่ออุบัติใหม่หรืออุบัติซ้ำ - งานระบาดวิทยา	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	
๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร -งานวิชาการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานข้อมูลวิชาการ -งานบำบัดน้ำเสีย -งานควบคุมและป้องกันโรคทางการเกษตร	๘. กองส่งเสริมการเกษตร ๘.๑ งานส่งเสริมการเกษตร -งานวิชาการเกษตร -งานเทคโนโลยีทางการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร ๘.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานข้อมูลวิชาการ -งานบำบัดน้ำเสีย -งานควบคุมและป้องกันโรคทางการเกษตร	

๘.๑ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม กำหนดตำแหน่งตามส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

- ๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารอบต. กลาง)
- ๑.๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ต้น)
- ๑.๓ นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) อำนวยการต้น
- ๑.๔ นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)
- ๑.๕ นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ว่าง
- ๑.๖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)
- ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคลกร (ชำนาญการ)
- ๑.๘ เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)
- ๑.๙ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)
- ๑.๑๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)

๒. กองคลัง

- ๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง อำนวยการต้น)
- ๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)
- ๒.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน)
- ๒.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)
- ๒.๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๒.๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๒.๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๓. กองช่าง

- ๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการต้น)
- ๓.๒ นายช่างสำรวจ (ชำนาญงาน)
- ๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)
- ๓.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อำนวยการต้น (ว่าง)
- ๔.๒ นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)
- ๔.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ ตำแหน่ง (กำหนดเพิ่มเติม)
- ๔.๓ ครู (คศ ๒) ๔ ตำแหน่ง
- ๔.๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก ๔ ตำแหน่ง
- ๔.๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ นักบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการต้น)
- ๕.๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง)

๖. กองสวัสดิการสังคม

๖.๑ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการต้น) ว่าง

๖.๒ นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)

๖.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๘. กองส่งเสริมการเกษตร

๘.๑ นักบริหารงานเกษตร (อำนวยการต้น)

๘.๒ เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ขง.)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม กำหนดตำแหน่งตามส่วนราชการ ดังนี้
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. นักบริหารงาน อบต. กลาง(ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดอบต.(นักบริหารงานอบต. ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
๓. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักจัดการงานทั่วไป (วิชาการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วิชาการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นิติกร (วิชาการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักทรัพยากรบุคคลากร (วิชาการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ภารกิจ								
๑๐.พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑				
กองคลัง								
๑. นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.นักวิชาการเงินและบัญชี (วิชาการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ภารกิจ								
๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองช่าง								
๑. นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นายช่างสำรวจ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นายช่างโยธา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ภารกิจ								
๕. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๑. นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่มใหม่) จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อกรมจัดสรรงบประมาณ	๔	๔	๔	๔				
๔. ครู (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕. ครู (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒		-		
พนักงานจ้าง ภารกิจ								
๖. ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-		-	
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๑. นักบริหารสาธารณสุข (ผู้อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
๑. นักบริหารสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ภารกิจ								
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
๑. นักบริหารงานเกษตร (ผู้อำนวยการต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. เจ้าพนักงานการเกษตร (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	

9.การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นด้านการบริหารบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ที่	ชื่อ-สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือน	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ที่ปฏิบัติงาน		อัตราค่าจ้างเหมาจ่าย			อัตราค่าจ้างเหมาจ่าย		อัตราค่าจ้างเหมาจ่าย		หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้างเหมาจ่าย	อัตราค่าจ้างเหมาจ่าย	อัตราค่าจ้างเหมาจ่าย	อัตราค่าจ้างเหมาจ่าย	อัตราค่าจ้างเหมาจ่าย	อัตราค่าจ้างเหมาจ่าย	
1	ปลัด อบ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	42-3-02-1-01-001	1	1	597,960	168,000	1	1	1	-	20,280	2569	(49,830)
2	นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะยะ	ต้น	42-3-02-1-01-002	1	1	514,680	42,000	1	1	1	-	16,680	2569	(42,890)
สำนักปลัด อบ. (01)														
3	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-3-01-2-01-001	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	14,160	15,480	(35,080)
4	นางคณิศจิตต์ ปัทมกัน	ชำนาญการ	42-3-01-3-02-001	1	1	409,320	-	1	1	1	-	13,320	13,080	(34,110)
5	นางสาวเอื้อพร ปัทมกัน	ปฏิบัติการ	42-3-01-3-03-001	1	1	241,440	-	1	1	1	-	7,800	8,760	(20,120)
6	นิตกร	ชำนาญการ	42-3-01-3-05-001	1	0	0	-	1	1	1	-	355,320	12,000	ว่าง
7	นางทัศนีย์ ปัทมกัน	ปฏิบัติการ	42-3-01-3-01-001	1	1	376,080	-	1	1	1	-	13,320	13,320	(31,340)
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	42-3-01-4-05-001	1	1	399,720	-	1	1	1	-	13,440	13,320	(33,310)
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	42-3-01-1-01-001	1	1	291,240	-	1	1	1	-	11,040	10,920	(24,270)
10	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	1	1	142,800	-	1	1	1	-	5,760	6,000	(11,900)
กองคลัง (04)														
11	หม่อมคณิศจิตต์ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	42-3-04-2-02-001	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	15,240	15,720	(39,630)
12	นางรมณียา ประเสริฐศิลปาคม	ปฏิบัติการ	42-3-04-3-01-001	1	1	308,040	-	1	1	1	-	9,960	10,200	(25,670)
13	นางณิณี ปัทมกัน	ชำนาญงาน	42-3-04-4-01-001	1	1	335,520	-	1	1	1	-	11,040	11,160	(27,960)

๔๓

14	เจ้าพนักงานพัสดุ นายสุธิติ นามวงศ์	ชำนาญงาน	42-3-04-4233-001	1	1	1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	(22,490)
15	พนักงานช่างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นายสุรชาติ ปัทมกิจ	-	-	1	1	1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	8,880	9,240	9,600	229,440	238,680	248,280	(18,390)
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นายมนิต จิโดทัย	-	-	1	1	1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	8,280	8,640	9,000	214,800	223,440	232,440	(17,210)
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางฉัตร ปิ่นมรา	-	-	1	1	1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,120	181,200	188,520	(13,950)
กองช่าง (05)																							
18	ผอ.สำนักงานช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายพสุศักดิ์ ธงศิลา	ต้น	42-3-05-2133-001	1	1	1	1	1	42,000	475,560	1	1	-	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	(39,630)
19	นายช่างสำรวจ นายเค็ด โคตดา	ชำนาญงาน	42-3-05-4793-001	1	1	1	1	1	-	313,440	1	1	-	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	(26,120)
20	เจ้าพนักงานธุรการ นายทวี ประจักษ์	ชำนาญงาน	42-3-05-4113-001	1	1	1	1	1	-	291,240	1	1	-	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	(24,270)
21	นายช่างโยธา ว่าง	ป.จ./ช.ง.	42-3-05-4713-001	1	0	0	1	1	0	0	1	1	-	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,320	317,340	744
22	พนักงานช่างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา นายผดุงเกียรติ วิเชียร	-	-	1	1	184,080	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,520	199,200	207,240	(15,340)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																							
23	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ว่าง	ต้น	42-3-06-2134-001	1	0	393,600	1	1	42,000	393,600	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	13,620
24	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ว่าง	ป.จ./ช.ง.	42-3-06-4601-001	1	0	0	1	1	0	0	1	1	-	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,320	317,340	744
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																							
25	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ว่าง	ต้น	42-3-08-2137-001	1	0	393,600	1	1	42,000	393,600	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	744
26	นักวิชาการศึกษา นางสาวสุริยาพร ทะระวัง	ชำนาญการ	42-3-08-3833-001	1	1	396,000	1	1	-	396,000	1	1	-	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	(33,000)
27	พนักงานช่างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นายสมรภูมิ สมศรี	-	-	1	1	167,400	1	1	-	167,400	1	1	-	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,120	181,200	188,520	(13,950)

[illegible]

தனாலான

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ

(มาจากร้อยละ 5 ของงบประมาณ 2564 จากข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ)

၁၅-၆-၆၈ ၁၅-၆-၆၈ ၃၀၀

[illegible]

จำนวนรายการจ่ายงบประมาณ 2569 = 41,943,315

กรณีทำเงินอุดหนุนและเบี่ยงชีพ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 25,318,890

งบประมาณรายจ่ายประจำปี	2568=	27,493,190
------------------------	-------	------------

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 29,776,205

(สิ่งที่ต้องหักได้แก่ เงินรายงึ่งที่พลู่สงคาย เกยควมพิการ

[illegible]

ตรวจสอบถูกต้อง

U

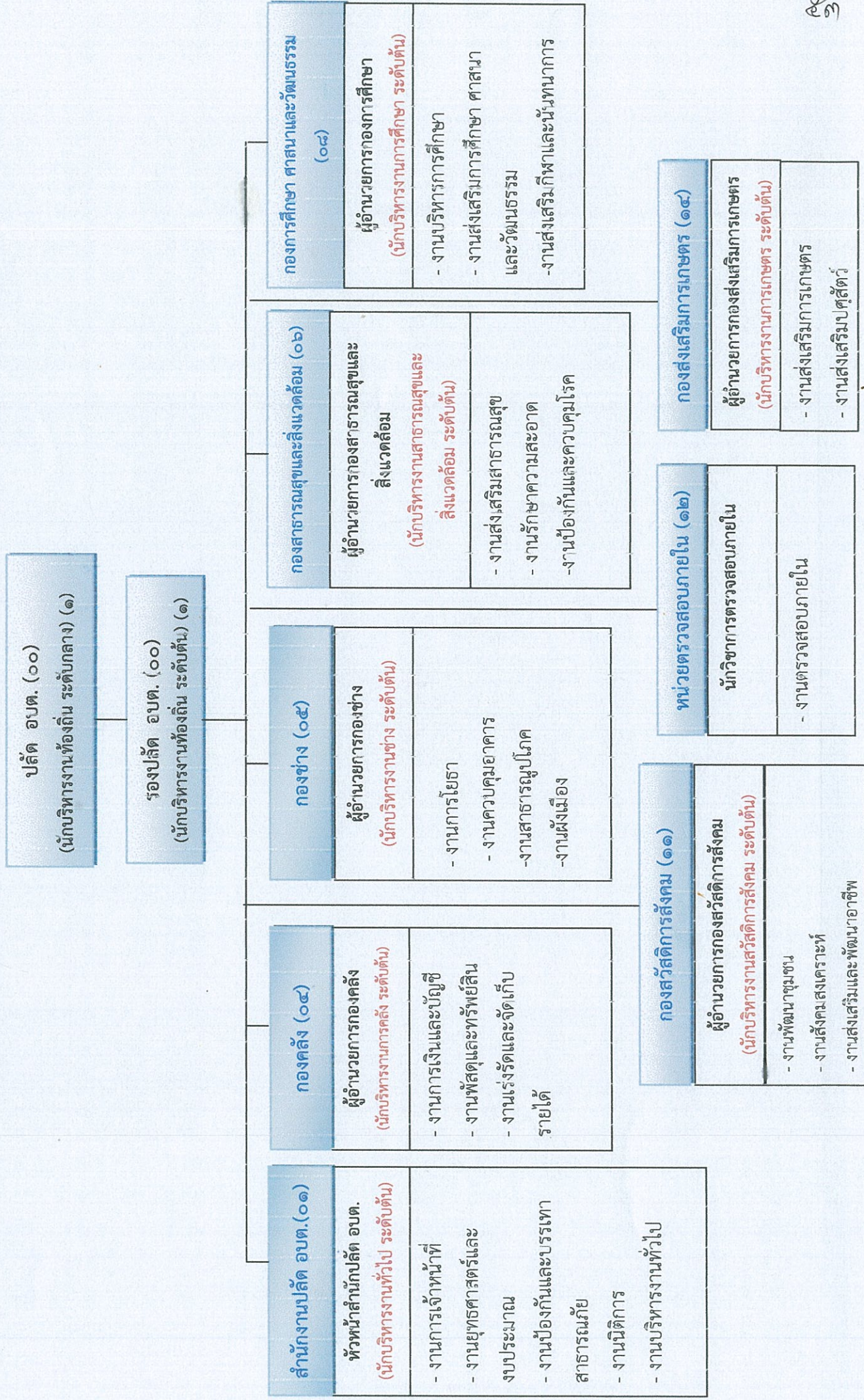
(นายวิทยา โคตธำ)

ตรวจสอบถูกต้อง

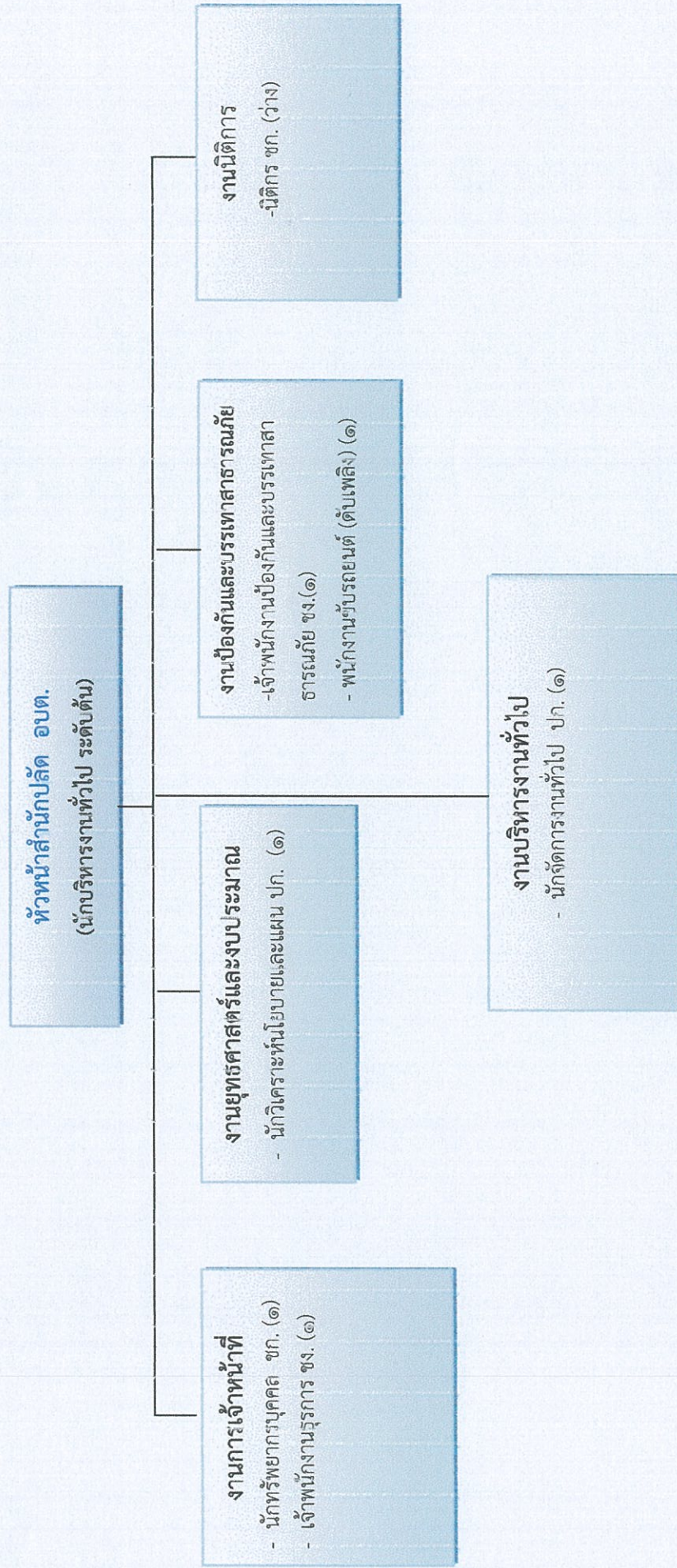
[illegible]

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ประเภทสามัญ

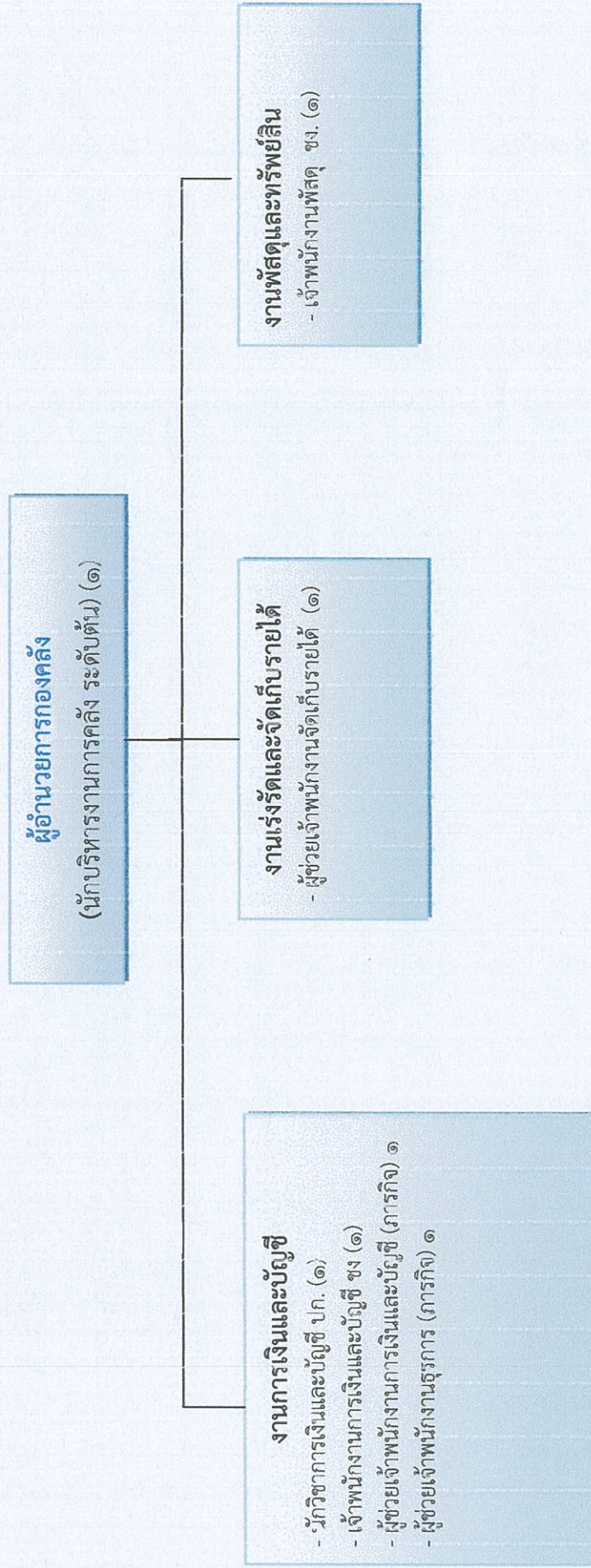


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๐๑)



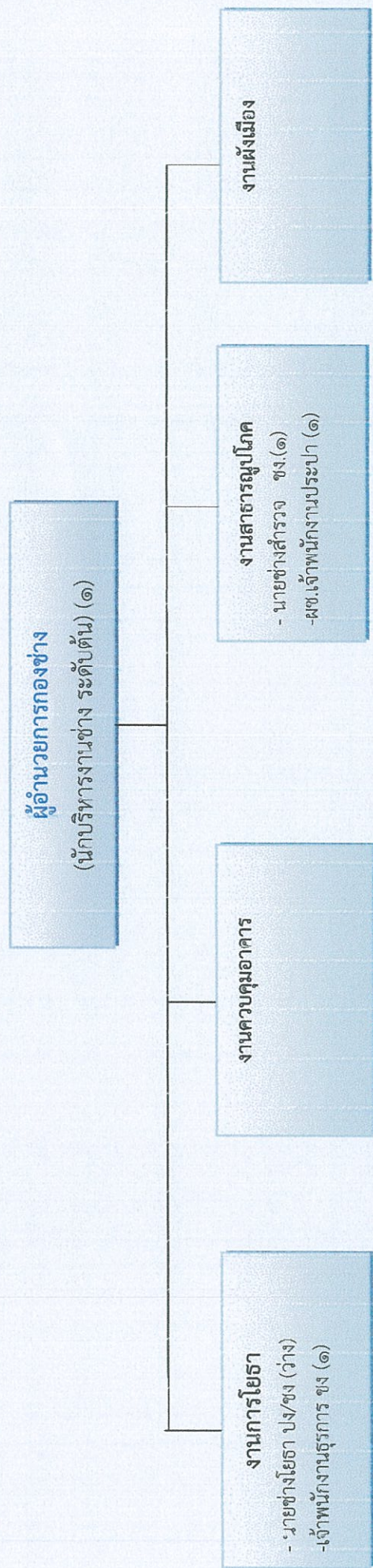
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปท./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๑	๐	๘
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๒	๐	๑	๐	๗
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๑

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๐๔)



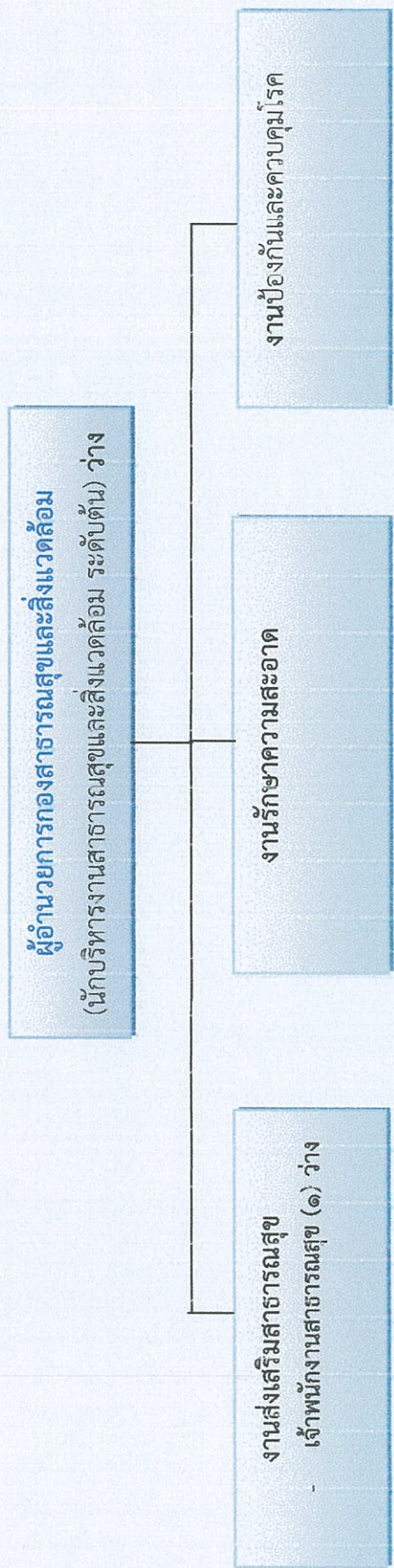
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	บง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓	-	๗
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓	-	๗
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	พก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๕
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๐๖)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	-	๒
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	-	๒

โครงสร้างของกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ว่าง

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเม.๓

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(เพิ่มเติม)
- ครู (๑) (เงินอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองบก

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(เพิ่มเติม)
- ครู (๑) (เงินอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนน ม.๑๒

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(เพิ่มเติม)
- ครู (๑) (เงินอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองแวง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(เพิ่มเติม)
- ครู (๑) (เงินอุดหนุน)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

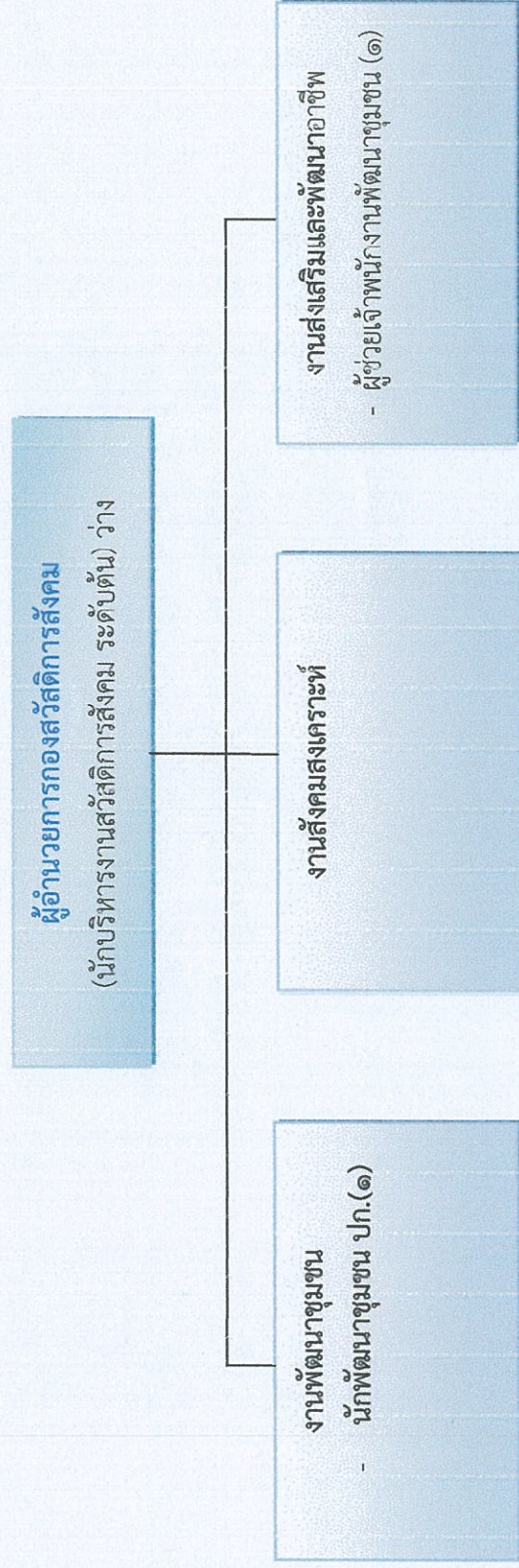
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.ศูนย์	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	-	๔	๔	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๑๑
มีคกรอง	๐	๐	๐	-	๔	๔	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๑๐
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑

***ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างจากสำนักงานหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๒

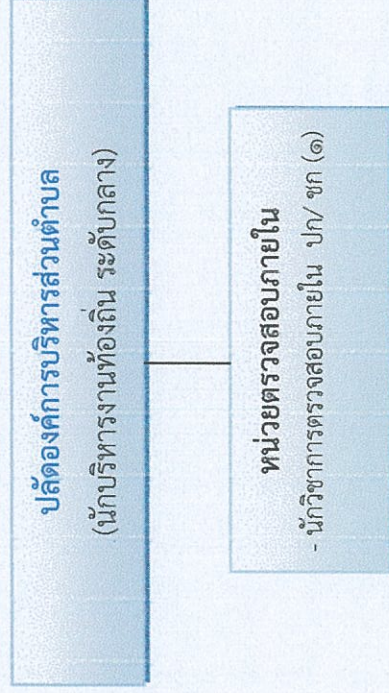
โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๑๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ชพ.	ปก./ชก.	อ.ส.	ป.ง./ช.ง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	-	๓
มีนครอง	๐	๐		๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	-	๒
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	๑

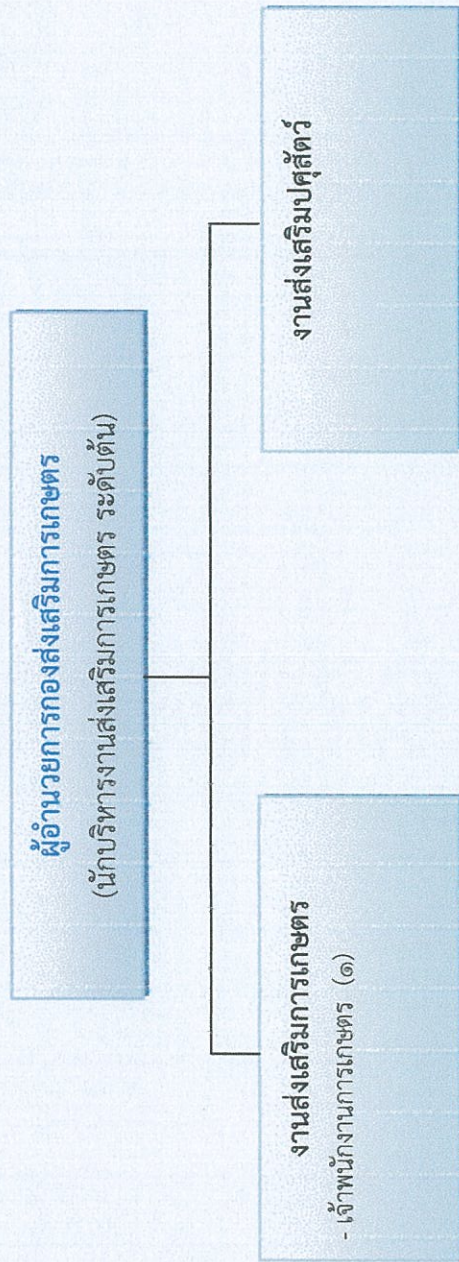
AP

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อศ.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	-	๑
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	-	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	๐

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๑๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	-	๒
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	-	๒
อัตรากว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	-	๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่					เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่า ตอบแทน	
๑	นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะกะ	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๕๒-๓-๐๖-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๕๗,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๗๖๕,๙๖๐
๒	นายเกียรติศักดิ์ โคช่วย	ปริญญาโท (ร.ม.)	๕๒-๓-๐๖-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บ.ท.	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	-	๕๕๖,๖๘๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)													
๓	นางคณิณมิตย์ ปักเขตนาง	ปริญญาโท	๕๒-๓-๐๓-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อ.ท.	ต้น	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อ.ท.	ต้น	๕๖๘,๙๖๐	-	๕๑๐,๙๖๐
๔	ว่างเดิม	-	๕๒-๓-๐๓-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ข.ง.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ข.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-
๕	นางสาวเอี่ยมพร ปักขุนัน	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๕๒-๓-๐๓-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ข.ก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ข.ก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-
๖	นางธิดิตกร จันทะกล	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๕๒-๓-๐๓-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	๒๔๑,๔๕๐	-	-
๗	นางทัศนีย์ ปักขุนัน	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๕๒-๓-๐๓-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ป.ก.	๓๓๖,๐๘๐	-	-
๘	นางสาววิภากรัตน์ ขะลอก	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ข.ง.	๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ข.ง.	๒๔๑,๒๕๐	-	-
๙	จำเริญสุลี จิตวงษ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๕๒-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ข.ง.	๕๒-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ข.ง.	๓๙๙,๓๒๐	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๑๐	นายชุตติเทพ ศิลาชลพฤกษ์	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	-	๑๔๒,๘๐๐	-	-

กองคลัง (๐๔)

๑	นางรมณียา ประเสริฐศิลปพัฒนา	ปริญญาตรี (ศศบ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท	ต.น.	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท	ต.น.	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๗,๕๖๐
๒	นางมณี ปักะรัง	ปริญญาตรี (งช.บ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	-	-	-
๓	นายอนุรักษ ฝดุงกิจ	ปวศ. การเงิน	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ช.ง.	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ช.ง.	-	-	-
๔	นายสุเมกกร แพงด้วง	ปวส. การบัญชี	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ช.ง.	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ช.ง.	-	-	-
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณุณี)	ปริญญาตรี (ศศบ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-
๖	นายสุรชาติ ปักะทะกัง	ปริญญาตรี (น.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-
๗	นางณัฏพร ชินโมรา	ปริญญาตรี (บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-

กองช่าง (๐๕)

๑	นายพุทธศักดิ์ ธงศิลา	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท	ต.น.	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท	ต.น.	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๗,๕๖๐
๒	นายเดิร โคตธา	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ช.ง.	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ช.ง.	-	-	-
๓	นายทวี ประระมัง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	-	-	-
๔	ว่าง		๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง/ช	๔๒-๓-๐๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง/ช	-	-	-
๕	กองช่าง (๐๕) ต่อ												
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายผดุงเกียรติ วิจิตร	ปริญญาตรี (ร.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	-	-	-

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)

๑	ว่างเดิม	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท	ต้น	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒	ว่างเดิม	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง	๒๔๗,๕๐๐	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)

๑	ว่างเดิม	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อท	ต้น	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อท	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒	นางสาวสุริยาพร ทะวะวัง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	นักวิชาการการศึกษา	วิชาการ	ช.ก.	๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	วิชาการ	ช.ก.	๓๔๖,๐๐๐	-	-	-
๓	นางอำพร โนศรี	ปริญญาตรี (ค.บ.บ.)	ครู	ค.ศ.๒		๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๗๘๔	ครู	ค.ศ.๒		-	-	-	เงินอุดหนุน
๔	นางหนูพลอย แสงทอง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	ครู	ค.ศ.๒		๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๗๘๕	ครู	ค.ศ.๒		-	-	-	เงินอุดหนุน
๕	นางศิวพร สุริยะวงษ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	ครู	ค.ศ.๒		๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๒๔	ครู	ค.ศ.๒		-	-	-	เงินอุดหนุน
๖	นางศิริวรรณ ปักกิ่งเวรัง	ปริญญาตรี (ค.บ.บ.)	ครู	ค.ศ.๒		๔๒-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๒๕	ครู	ค.ศ.๒		-	-	-	เงินอุดหนุน
๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติม
๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติม
๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติม
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติม

**จะระดมบรรณาธิการผู้ได้รับตำแหน่งได้ก่อนเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘) ต่อ													
๑๑	นางสาวชญานุช ปักกุนัน	ปริญญาตรี (บ.ช.บ.)	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นางสาวกมลพร ประกอบศรี	ปริญญาตรี (ค.ช.บ.)	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	ผู้ดูแลเด็ก	-		-	-	-	เงินอุดหนุน

๑๓	นางสาวสุมาลี ปักเคต	ปริญญาตรี (ศน.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	นางกัญญารัตน์ มัดธิกัน	ปริญญาตรี (คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสมรรถวุฒิ ธมศรี	ปริญญาตรี (ร.ป.ม.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๗,๔๐๐	-	-

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

๑	ว่าง	๔๒-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อท	ต้น	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๔๒-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๑	อท	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒	นายมาพ ศรีจันทร์	ปริญญาตรี (บธ.ป)	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ปก.	๓๑๒,๔๖๐	-	-	-
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนภาพรณีย์ เวียนพลกรัง	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	๑๗๐,๒๘๐	-	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑	ร้อยเอกสุวิทย์ ภาษา		-	-	-	๔๒-๓-๑๑-๒๐๑๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	ต้น	๓๒๘,๒๐๐	-	-	-
---	---------------------	--	---	---	---	------------------	------------------------	--------	-----	---------	---	---	---

กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

๑	นายกฤษณะ อุณีพิกุล	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๑๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร	อท	ต้น	๔๒-๓-๑๕-๒๐๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร	อท	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
๒	เจ้าพนักงานการเกษตร นายสนอง เกตุด้วง		๔๒-๓-๑๕-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	ปง./ชง	๔๒-๓-๑๕-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง	ต้น	๑๘๘,๖๔๐	-	-	-

๒๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จัดให้มีหรือส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ เป็นหลักและให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค รวดเร็ว และเป็นกันเอง



๒๗/๑๑/๒๕๖๕

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
เรื่อง การกำหนดนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของ (ข้าราชการหรือพนักงาน) และลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของ(ข้าราชการหรือพนักงาน) และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอลำปำ จังหวัด
มหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นหลักการหรือแนวทาง
ปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม มีจิตบริการ และดำเนินชีวิตพอเพียง โดยมี
คุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานภายใต้องค์กรธรรมาภิบาล จึงขอประกาศนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทาง
ปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐาน
และมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอลำปำ จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อ
รักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรร
มาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะกะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวเอี่ยมพร ปิกุลนัน)

นักทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก

๙๘๘ จันทะกล

นายฐิติกร จันทะกล
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน



ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

เรื่อง

งบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ **สำเนาถูกต้อง**

ของ

(นางสาวเอี่ยมพร ชักกุนันท์)
นักทรัพยากรบุคคล

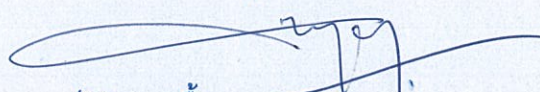
องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

ด้าน	รวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	11,262,600
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	145,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	6,354,586
แผนงานสาธารณสุข	1,332,300
แผนงานสังคมสงเคราะห์	1,240,260
แผนงานเคหะและชุมชน	1,115,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	139,040
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	186,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	4,782,320
แผนงานการเกษตร	814,320
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	16,114,574
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	43,486,000

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวเอี่ยมพร ปิกุนนิน)

นักทรัพยากรบุคคล





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ที่ ๑๙๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง คำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)เป็นไปด้วยความเรียบร้อย กฎหมาย และประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆตลอดทั้งการค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายด้านบุคคล การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผน

คำเนาถูกต้อง

/อัตรากำลัง

(นางสาวเอี่ยมพร ปิกขุนัน)

นักทรัพยากรบุคคล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม.....โทร. ๐๔๓-๗๕๐๗๓๕

ที่...มค. ๗๓๓๐๑/๒๖๘

วันที่...๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง...ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ทุกท่าน

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้กำหนดให้มีการประชุม เพื่อปรึกษาหารือในการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันอังคารที่ ๑๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ชั้น ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ลงชื่อ

(นายวิทยา โคตุธา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

รับทราบ

๑. นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะกะ

๒. นายเกียรติศักดิ์ โคช่วย

๓. นายพลศักดิ์ ังศิลา

๔. นางรมณียา ประเสริฐศิลป์พลมา

๕. นางสุริยาพร ทะวะวัง

๖. นางคณินนิตย์ ปักเขตานัง

๗. นายภุชณะ อุ่นพิกุล

๘. นายมานพ ศรีจันทร์

๙. นางสาวเอี่ยมพร ปักกุนนัณ

สำเนาถูกต้อง

ยอดกัมเบณม.รณงกุ

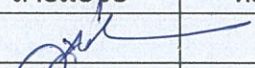
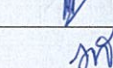
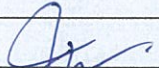
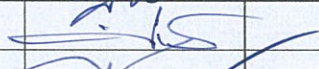
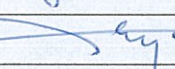
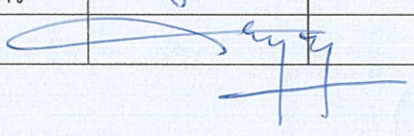
(กฏกัมเบณ ส.ม.รณงกุ)

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันที่ ๑๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิทยา โคตุธา	ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะกะ	กรรมการ		
๓	นายเกียรติศักดิ์ โคช่วย	กรรมการ		
๔	นายพูลศักดิ์ ธงศิลา	กรรมการ	ทพ	6๐๓๗
๕	นางรมณียา ประเสริฐศิลป์ พลมา	กรรมการ	รธ	๗/๗/๖๖
๖	นางสาวสุริยาพร ทะวะวัง	กรรมการ		
๗	นายมานพ ศรีจันทร์	กรรมการ		
๘	นายกฤษณะ อุ่นพิกุล	กรรมการ		
๙	นางคณินนิตย์ ปักเขตานัง	กรรมการ/เลขานุการ		
๑๐	นางสาวเอี่ยมพร ปักกุนนัน	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่ได้เข้าร่วมประชุม คือ นายพลศักดิ์ ธงศิลา เนื่องจากลา และให้นายทวี ประจักษ์ เป็นผู้เข้าร่วมประชุมแทน
 เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.
 เมื่อครบองค์ประชุม นายวิทยา โคตุธา ประธานกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม
 ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายวิทยา โคตุธา

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

สำหรับในวาระแจ้งให้ที่ประชุมทราบนั้น สำหรับผมแล้วมีเรื่องแจ้งให้ทราบ ด้วยอำเภอบึงสามพันได้รับแจ้งจากจังหวัดมหาสารคามได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ระเบียบวาระที่ ๒

ที่ประชุม

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะกะ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานฯ และหัวหน้าส่วนราชการทุกท่าน

ด้วย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แจ้งหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สรุปสาระสำคัญดังนี้

กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ.ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่างให้พิจารณาขยับเลิกตำแหน่งดังกล่าว

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรูปแบบการจัดทำตามคู่มือการจัดทำและ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงค่ะ

นางคณินนิตย์ ปักเขตานัง เลขานุการ

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ/เลขานุการ

- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาพิเศษ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษา ไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบ วิชยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณ

หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณีและสาระสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลังจะต้องมีทั้งหมด ๑๓ หัวข้อดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

และขอให้กรรมการทุกท่านได้พิจารณาร่วมกันตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกหัวข้อนี้

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามรูปแบบและเสร็จทันตามห้วงเวลาที่กำหนด ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และเสนอความคิดเห็นไปพร้อมๆ กันค่ะ

๑. หลักการและเหตุผล

ขอให้เพิ่มหัวข้อที่ ๑.๓ เพิ่มเติมคือ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๑.๓ เดิมให้เป็น ๑.๔

๒. วัตถุประสงค์ ให้ไว้คงเดิม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะกะ

นายกฤษณะ อุ่นพิกุล

ขอให้เพิ่มเติมในส่วนที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเหลืองานการ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ขอให้ตัดข้อ ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ข้อ ๑.๓ ไม่มีที่ดินทำกิน และหรือไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน เพราะประชาชนในพื้นที่มีที่ดินทำกินและมีสิทธิในที่ดินทำกินแทบจะหมดทุกราย และข้อ ๓ ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย ข้อ ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์ เป็นข้อความ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคระบาดแค่นั้น

นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะกะ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมให้คงไว้เหมือนเดิม

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการให้คงไว้เหมือนเดิม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ให้คงไว้เหมือนเดิม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ให้คงไว้เหมือนเดิม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๘) ปี ๖๗ = ๓๓.๑๓ % ปี ๖๘ = ๓๒.๕๙ % ปี ๖๙ = ๓๒.๐๔ %

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

นายวิทยา โคตุธา

ตามที่ปลัด และหัวหน้าสำนักปลัดได้ชี้แจงให้ที่ประชุมได้รับทราบ กรรมการทุกท่านก็ทรงทราบดีแล้วว่า ตามที่จังหวัดมหาสารคามและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้แจ้งให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้นให้กรรมการทุกท่านพิจารณาร่วมกันในกับจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก

นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะกะ

ขอเสนอตามหนังสือที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ขอเพิ่มเติมตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ อัตรา

ขอยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข เนื่องจากมีอายุเกิน ๑ ปี

๒. พนักงานขับรถยนต์

๓. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้กำหนดเพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ อัตรา

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้ยุบเลิก

๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข

๒. พนักงานขับรถยนต์

๓. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะกะ

เมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบแล้วก็มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้เข้าไปตามที่ประชุมเสนอเพื่อจะได้สนับสนุน เสนอต่อ ก.อบต.ให้ความเห็นชอบต่อไป

นายวิทยา โคตุธา

มติที่ประชุมเห็นชอบให้กำหนดเพิ่มใหม่ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็กจำนวน ๔ อัตรา และยุบเลิก ๓ อัตรา คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานขับรถยนต์ และผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ส่วนตำแหน่งอื่นๆที่มีเห็นควรคงไว้ตามกรอบเหมือนเดิม เรื่องอื่นๆ

ระเบียบวาระที่ ๔
ที่ประชุม

ไม่มี

เลิกประชุม

เวลา ๑๖.๑๐ น.

ลงชื่อ

(นางสาวเอี่ยมพร ปักกุนันน์)
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นางคณินนิตย์ ปักเขตานัง)
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะกะ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นายวิทยา โคตุธา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้รับรองรายงานการประชุม

