



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบ กำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๙ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสมบัติ มูลหนองแขง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามป้อม อำเภอลำลูกเกด จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามป้อม ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) 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	๓๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๔๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๕๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๗๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๗๓

ภาคผนวก

๑. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน 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. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 อำเภอลำลูกเกด จังหวัดมหาสารคาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

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 หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด
- การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ง. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม

๑

ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น ที่ใช้ในการกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

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

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

ซ. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ

งาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในงานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์หัตถ์ราคาค่าจ้าง (Effective Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineering) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

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

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่จะทำให้ประเทศไทยมีความ มั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศในทุกมิติทุก รูปแบบและทุกระดับ ภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการของประเทศได้รับการพัฒนายกระดับไปสู่ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนาโลกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ที่จะสร้างและ เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศเพื่อยกระดับฐานรายได้ของประชาชนในภาพรวมและกระจายผลประโยชน์ ไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม คนไทยได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี เก่ง มีวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และมีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สามารถ “รู้ รับ ปรับใช้” เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงบริการ พื้นฐาน ระบบสวัสดิการ และกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลายุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดย ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการ แข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือ ประเทศชาติมีความ มั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราชอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และ ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับ

ความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้น ในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่

ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลัก ธรรมาภิบาลเพื่อเอื้ออำนวย ประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่ กำหนด

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้น การยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดย มองกลับไปพิจารณาถึงรากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่ หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้าง พื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการ อนาคต (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่รวมถึงปรับ รูปแบบธุรกิจ บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศ ไทยสามารถสร้างรากฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศ ได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการ พัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้ง กาย ใจ สติปัญญา มีการพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยที่จิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม และผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการ เรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความ รับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งของชุมชนในการจัดการ ตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็น ประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้ หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและ ภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

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

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 ๒๕๙๓ 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 ชีวิต การงาน 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 การปล่อย ก๊าซเรือนกระจก ในภาค พลังงานและขนส่ง ลดลง ร้อยละ ๑๗ เมื่อเทียบกับ ปริมาณการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก ในกรณีปกติ	การปล่อย ก๊าซเรือนกระจกโดยรวม (ครอบคลุม ภาค พลังงาน/คมนาคมและขนส่ง/กระบวนการทางอุตสาหกรรม/ การจัดการของเสีย) ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ เมื่อเทียบกับปริมาณ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในกรณีปกติ

๕. การเสริมสร้าง ความสามารถของประเทศในการ
รับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้
บริบทโลกใหม่

ดัชนีรวมสะท้อนความสามารถในการรับมือกับการ
เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

๑) ชีตความสามารถของ การ ร้อยละ ๘๕ ในปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๙๐ โดยสมรรถนะหลัก แต่
ปฏิบัติตามกฎอนามัยระหว่าง ละด้านไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐
ประเทศและการเตรียมความพร้อม
ฉุกเฉินด้านสุขภาพ

๔. หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา ที่เอื้อให้เกิด
การทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใด เรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้
อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนด **หมายเหตุการพัฒนา** จำนวน ๑๓ หมายเหตุ ซึ่งเป็นการ
บ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับ
ความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมายเหตุทั้ง
๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๔.๑ มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- | | |
|------------------|--|
| ๑. หมายเหตุที่ ๑ | ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและ
เกษตรแปรรูปมูลค่าสูง |
| หมายเหตุที่ ๒ | ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้น
คุณภาพและความยั่งยืน |
| หมายเหตุที่ ๓ | ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญ
ของโลก |
| หมายเหตุที่ ๔ | ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และ
สุขภาพมูลค่าสูง |
| หมายเหตุที่ ๕ | ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและ
ยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของ
ภูมิภาค |
| หมายเหตุที่ ๖ | ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรม
ดิจิทัลของอาเซียน |

๔.๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทาง เศรษฐกิจและสังคม

- | | |
|---------------|--|
| หมายเหตุที่ ๗ | ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่
เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขัน
ได้ |
|---------------|--|

- หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่
ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
- หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความ
คุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม
- ๔.๓ มิติตความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอน
ต่ำ
- หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบ
จากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพ
ภูมิอากาศ
- ๔.๔ มิติจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ
- หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่าง
ต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต
- หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และ
ตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนากับเป้าหมายหลักแสดงไว้ในแผนภาพที่ ๓.๑ โดยหมวดหมู่การพัฒนาที่
กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาตั้งแต่ในระดับต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ และ
สามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อม ๆ กัน ทำให้มุด
หมายแต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้ การพัฒนาภายใต้แต่ละมุด
หมายไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

๕. กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๑ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบมุ่งเป้า เพื่อให้เกิดการยกระดับกระบวนการ
ผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๑ สนับสนุนการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตและแปรรูปแบบมุ่งเป้า โดย
การมีส่วนร่วมของภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการนางงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมของตลาด

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑.๒ ส่งเสริมและขยายผลงานวิจัยจากหน่วยงานวิจัย มหาวิทยาลัยและสถาบันอาชีวศึกษา
ภาคเอกชน และองค์กรเกษตรกรที่มีส่วนในการพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จาก
ผลงานวิจัยและสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้พัฒนาเทคโนโลยีและผู้ใช้งาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตและการขยายตัวของตลาดสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูป
ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง อาทิ ผลผลิตเกษตรปลอดภัย สมุนไพรแปรรูป อาหารทางการแพทย์ อาหารทางเลือก อาหาร
ฟังก์ชัน พลังงาน วัสดุและเคมีชีวภาพ โปรตีนจากพืชและแมลง

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและหาธุรกิจผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปมูลค่าเพิ่มสูง ที่มีศักยภาพ
ทางการตลาดในอนาคต โดยให้มีการจัดทำแผนที่นำทางสำหรับการพัฒนาและส่งเสริมผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูป
มูลค่าเพิ่มสูงรายผลิตภัณฑ์อย่างครบวงจร เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ
ตลอดจนให้มีการพัฒนาและจัดทำข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ สาขาเกษตรแปรรูป

กลยุทธ์ย่อยที่ ๒.๒ กำหนดแผนที่นำทางในการพัฒนาและส่งเสริมการผลิตและใช้ผลิตภัณฑ์ชีวภาพ ที่ผลิต
จากวัตถุดิบทางการเกษตร 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 รมรงค์ และส่งเสริมให้ผู้บริโภคมีการตระหนัก 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 ท้องเที่ยวเกษตร 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 รวมทั้งเพิ่มปริมาณน้ำตามธรรมชาติให้น้ำเพียงพอต่อการใช้น้ำทั้งระบบ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๒ เร่งพัฒนาและฟื้นฟูระบบชลประทานและการกระจายน้ำในพื้นที่เขตชลประทาน พร้อมทั้งพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำนอกเขตชลประทาน รวมถึงแหล่งน้ำชุมชน ตลอดจนการจัดการตะกอนที่เหมาะสม โดยความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มแหล่งเก็บกักน้ำให้สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๓ ดำเนินการให้มีการจัดการตะกอนอย่างเหมาะสม ตั้งแต่การมีระบบคัดตะกอน การลดการชะล้างพังทลายของตะกอนในลำน้ำด้วยการปลูกพืชคลุมดินหรือพืชป้องกันกีดขวางตะกอน 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 เจริญหรือทำข้อตกลงให้มาตรฐานสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ของไทยเป็นที่ยอมรับในต่างประเทศ

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 ค้ำครองพื้นที่เกษตรกรรมที่มีศักยภาพและขยายโอกาสในการเข้าถึงพื้นที่ทำกิน 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 และเทคโนโลยีกับการปรับเปลี่ยนและต่อยอดธุรกิจการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑๑.๓ ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการพัฒนาสหกรณ์ให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงและเอื้อต่อการสร้างความเข้มแข็งของสหกรณ์ อาทิ ปรับปรุงระบบการจัดหาบัญชี และการตรวจสอบทางการเงินให้เป็นไปด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นอิสระ เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทันสถานการณ์ และสร้างความเชื่อมั่นของสมาชิกและประชาชนต่อระบบสหกรณ์

กลยุทธ์ที่ ๑๒ การพัฒนากลไกเพื่อเชื่อมโยงภาคีต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ส่วนราชการ กลุ่มเกษตรกร และนักวิชาการในพื้นที่ ในการเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในการพัฒนาภาคเกษตรตลอดห่วงโซ่อุปทาน

กลยุทธ์ย่อยที่ ๑๒.๑ สนับสนุนบทบาทขององค์กรหรือสภาเกษตรกรในกลไกความร่วมมือภาครัฐ 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 เป็นสังคมเข้มแข็งและได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

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 พัฒนาคมนาคม การวางผังเมืองเพื่อเชื่อมโยงโครงสร้างเส้นทาง

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพให้แก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มสหกรณ์

การเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ : ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคมนาคม การวางผังเมืองเพื่อเชื่อมโยงเส้นทางสายหลักของประเทศและรองรับรถไฟรางคู่ให้เอื้อต่อการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการตลาดพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและพัฒนากการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมโดยให้ความสำคัญกับแหล่งโบราณสถาน ศาสนา ประเพณีพื้นบ้าน

กลยุทธ์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและส่งเสริม อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับสู่การเป็น ศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลยุทธ์ที่ ๑ บูรณาการพัฒนาคณาการการเรียนรู้ การวิจัย และการสร้างองค์ความรู้ทั้งระบบ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการบริหารทางวิชาการ วิชาชีพและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมสู่ชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาเครือข่ายสถาบันการศึกษาเพื่อนำไปสู่การเป็นศูนย์กลางบริการทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ : พัฒนาคณาการชีวิตของประชาชน สู่สังคมเอื้ออาทรและ สมานฉันท์

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคณาการชีวิต

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 อุทยานโกสัมพี และพัฒนา edutainment ได้

(๕) เป็นเมืองแห่งการศึกษา (ตักสิลานคร) ผลิตบุคลากรรองรับการเข้าสู่ AEC

(๖) มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปเกษตรรองรับวัตถุดิบในพื้นที่ เช่น โรงงานน้ำตาลและแป้งมัน สำปะหลัง เป็นต้น

(๗) มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถต่อยอดสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างงาน สร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ เช่น เสื้ออก 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 สี่เขียว (SMART Farmer) และการบริหารจัดการน้ำและดินเพื่อการเกษตร จะเป็นโอกาสส่งผลดีต่อการพัฒนาสินค้าเกษตร โดยเฉพาะข้าวคุณภาพ หรือข้าวอินทรีย์ของจังหวัด

อุปสรรค (Threats)

(๑) ผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) สินค้าบางประเภทจะมีการแข่งขันมากขึ้น และอาจก่อให้เกิดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงาน การก่อการร้าย และโรคระบาดจากประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก ส่งผลให้ผลผลิตด้านการเกษตรลดลง

(๓) ปัจจัยการผลิตมีการปรับราคาสูงขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตภาคเกษตร โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจหลักของจังหวัดปรับตัวสูงขึ้น

สรุปผลการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมจังหวัดมหาสารคาม

(Strengths)	(Weaknesses)
๑. แหล่งผลิตพืช ประมง สัตว์เศรษฐกิจ (ข้าวหอมมะลิ โคเนื้อ พันธุ์ปลาน้ำจืด) ๒. จุดศูนย์กลางของภาคอีสาน เชื่อมโยงการคมนาคมและการท่องเที่ยวเวลา ๓. แหล่งน้ำต้นทุนสายหลักคือ แม่น้ำชี ๔. แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ทางธรรมชาติ เช่น พระธาตุนาดูน กู่สันตรัตน์ พระมิ่งเมือง บึงกุย อุทยานโกสัมพี และพัฒนา edutainment ได้ ๕. แหล่งการศึกษา (ทักษิณนคร) ผลิตบุคลากรรองรับการเข้าสู่ AEC ๖. โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปด้านเกษตรรองรับวัตถุดิบในพื้นที่ เช่น โรงงานน้ำตาลและแป้งมันสำปะหลัง เป็นต้น ๗. ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ เช่น เสื่อกก ผ้าไหมสร้อยดอกหมาก	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 ส่งผลต่อการพัฒนาสินค้าเกษตร โดยเฉพาะข้าวคุณภาพ หรือข้าวอินทรีย์ของจังหวัด	๑. ผลกระทบจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) สินค้าบางประเภทจะมีการแข่งขันมากขึ้น และอาจก่อให้เกิดปัญหาเคลื่อนย้ายแรงงาน การก่อการร้าย และโรคระบาดจากประเทศเพื่อนบ้าน ๒. ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลก ส่งผลให้ผลผลิตด้านการเกษตรลดลง ๓. ปัจจัยการผลิตมีการปรับราคาสูงขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตภาคเกษตร โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจหลักของจังหวัดปรับตัวสูงขึ้น

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาวะแวดล้อมจังหวัดมหาสารคามระหว่างปัจจัยภายในกับปัจจัยภายนอก

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

(๒) การที่จังหวัดเป็นจุดศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ส่คืออีสาน) ที่สามารถเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่งการท่องเที่ยว ทำให้โอกาสพัฒนาจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเป็นไปได้สูง ประกอบกับจังหวัดมีพระธาตุนาคูนที่สามารถส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมได้ นอกจากนี้ กระแสความต้องการชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของตลาดโลก เป็นโอกาสในการส่งเสริมให้จังหวัดเป็นเขตอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการส่งออก ดังนั้นจังหวัดควรเร่งพัฒนาโครงสร้างบริการพื้นฐานต่าง ๆ ให้พร้อมสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางท่องเที่ยวและเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

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

(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

นายสมบัติ มูลหนองแขว ตามที่ได้มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เมื่อวันที่ อาทิตย์ที่ ๑๑ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งเป็นการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ กระผมได้รับความไว้วางใจจากพี่น้องประชาชนตำบลขามป้อมในการเลือกตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม และคณะกรรมการการเลือกตั้งได้มีมติในการประชุม เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๙ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙ เห็นชอบให้ประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ในการเลือกตั้งในวันอาทิตย์ที่ ๑๑ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙ แล้วนั้น เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมเป็นไป ตามบทบัญญัติในมาตรา ๕๘/๕ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ ให้ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติ ทั้งนี้ ภายในสามสิบวันนับแต่ประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กระผมในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมและคณะผู้บริหารได้กำหนดนโยบายการบริหาร ในวาระการดำรงตำแหน่งใน ๔ ปีข้างหน้า ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดให้ดำเนินการได้โดยยึดหลัก การปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

บัดนี้ กระผมได้กำหนดนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด เสร็จสิ้นแล้ว และขอเรียนท่านสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมทุกท่าน เพื่อให้ได้รับทราบถึงเจตนารมณ์และนโยบายของกระผมที่มุ่งมั่นจะสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงในการพัฒนาชุมชน เศรษฐกิจสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนชาวตำบลขามป้อมอย่างทั่วถึงโดยมีหลักการและแนวทางในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ดังนี้

๑. ดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมตามที่กระผมได้ แสดงเจตนารมณ์ และกำหนดนโยบายให้ไว้กับประชาชนเมื่อตอนเป็นผู้สมัครรับเลือกตั้ง โดยจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา (Administration to citizen center) และหลักการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน (Balance Development and sustainable Development) โดยจะพัฒนาให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน คือด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเมืองการบริหารและด้านสังคม โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งได้แก่ การศึกษาในระดับปฐมวัยและการจัดสวัสดิการสังคมรวมถึงการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ คนพิการและด้อยโอกาสในชุมชนกระผมจะให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

๒. ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและจังหวัดมหาสารคาม โดยการบูรณาการแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมหาสารคามและกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมหาสารคามเข้าด้วยกัน

๓. นำพระราชดำรัสพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ มาเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน

๔. บริหารงานโดยใช้หลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) และการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์

(Result based management)

สำหรับนโยบาย การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมของกรมที่จะดำเนินการในระยะเวลา ๔ ปี ที่กรมดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมกรมมีนโยบายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑.นโยบายเร่งด่วน

๑.๑ เร่งสร้างความรัก ความสามัคคี ในกลุ่มผู้นำ ประชาชน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนการให้ความร่วมมือกันดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ชาวตำบลขามป้อม

๑.๒ แก้ไขปัญหาถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ ในเส้นทางที่ติดต่อระหว่างตำบล เส้นทางภายในตำบลและใน เส้นทางเกษตรของราษฎรภายในตำบล

๑.๓ ดำเนินการติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่ทุกหมู่บ้านเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑.๔ โครงการขุดเจาะบ่อบาดาลด้วยระบบกระจายน้ำด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อการแก้ไขปัญหา การขาดแคลนน้ำเพื่อปลูกพืช และเลี้ยงสัตว์

๑.๕ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ

๑.๖ จัดสวัสดิการสังคมและกิจกรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๑.๗ ส่งเสริมกิจกรรมด้านเด็กและเยาวชน ในด้านกีฬาและนันทนาการ เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีและห่างไกล จากยาเสพติด

๑.๘ โครงการจัดซื้อรถกู้ชีพกู้ภัย ที่ได้มาตรฐาน สพฉ. (สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ) พร้อมอุปกรณ์กู้ชีพ เช่น เครื่องกระตุกหัวใจ (AED), เครื่องช่วยหายใจ และอุปกรณ์ยึดตรึงผู้บาดเจ็บ รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากร: โดยการอบรมพนักงานขับรถ เจ้าหน้าที่กู้ชีพให้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพตามมาตรฐานสากล มีการติดตั้งระบบ GPS และกล้อง Real-time เพื่อให้แพทย์จากโรงพยาบาลแม่ข่ายสามารถกำกับการช่วยเหลือได้ทันทีระหว่างนำส่ง (Tele-medicine)

๑.๙ ติดตั้งกล้องวงจรปิดทางเข้าและทางออกทุกหมู่บ้าน รวมทั้งจุดกึ่งกลางหมู่บ้าน

๑.๑๐ ปรับระบบบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมโดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

(๑) เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

(๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

(๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

(๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

(๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ

(๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

๒. นโยบายการพัฒนาด้านต่าง ๆ

๒.๑ นโยบายด้านเศรษฐกิจ มีแนวทางนโยบาย คือ

(๑) จัดระเบียบงบประมาณ และปรับปรุงระบบภาษี และแผนงานการบริหารทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนและชุมชนอย่างถูกต้องตามระเบียบฯ

(๒) สนับสนุนกลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้มีรายได้และกระจายรายได้เพิ่มยิ่งขึ้นในการสนับสนุนงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ เป็นต้น

๒.๒ นโยบายด้านการเกษตร มีแนวทางนโยบาย คือ

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรรม ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) ส่งเสริมการผลิตและใช้ปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- (๓) การแก้ไขปัญหาการเกษตร ทั้งด้านแหล่งน้ำ พันธุ์พืช ผลักดันให้มีการบูรณาการการช่วยเหลือของทุกภาคส่วนราชการให้ไปในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมการทำเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- (๔) ส่งเสริมให้มีตลาดสีเขียวขายสินค้าในบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม มีแนวทางนโยบาย คือ

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
- (๒) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และระบบสาธารณูปโภคการจัดให้มีถนนคอนกรีตเส้นทางในตำบล ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา ให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมทั่วพื้นที่ของชุมชน และเข้าถึงความต้องการของประชาชน รวมถึงปรับปรุงถนนลูกรังหรือเส้นทางที่ถนนลาดฝุ่นเข้าไม่ถึงเพื่อให้มีการคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย
- (๓) ปรับภูมิทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบล และชุมชนให้น่าอยู่อาศัย เช่น ปรับปรุงไหล่ถนนหนทางให้สะอาด และปลอดภัย จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกาย สำหรับประชาชนในชุมชน ลานกีฬา ด้านยาเสพติด ปรับภูมิทัศน์สองข้างทางให้สะอาดปลอดภัยต่อการใช้รถใช้ถนน จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างเพื่อลดอุบัติเหตุในการใช้รถใช้ถนน และป้องกันการเกิดอาชญากรรม
- (๔) ประสานและขอรับการสนับสนุนงบประมาณการดำเนินการก่อสร้างถนนและแหล่งน้ำที่มีขนาดใหญ่ ไฟฟ้าโซล่าเซลล์ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ไม่สามารถก่อสร้างได้ โดยขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐอื่นให้ได้มากที่สุด
- (๕) ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือน โดยรณรงค์ให้ประชาชนต้องแจ้งการก่อสร้างอาคาร บ้านเรือน แก้องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามตัวบทกฎหมาย

๒.๔ นโยบายด้านสาธารณสุขและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางนโยบาย คือ

- (๑) ส่งเสริมและรณรงค์การมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สนับสนุนให้มีระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยในชุมชน เพื่อสุขอนามัยและสุขภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) สนับสนุนการดำเนินโครงการลดภาวะโลกร้อนและการรณรงค์แก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน ;
- (๕) ส่งเสริมงานอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานภายในตำบล เพิ่มประสิทธิภาพให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลเพื่อเป็นไปตามมาตรฐาน
- (๖) ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม พร้อมทั้งสนับสนุนงานสาธารณสุข การป้องกันโรคติดต่อ การสนับสนุนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ การจำกัดลูกน้ำยุงลาย การป้องกัน โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

๒.๕ นโยบายด้านความเข้มแข็งของชุมชน มีแนวทางนโยบาย คือ

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีในด้านสาธารณสุขและสุขภาพ
- (๒) สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- (๓) สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) สนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- (๕) สนับสนุนการป้องกันและช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติและอัคคีภัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๗) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม
- (๘) ส่งเสริมการสร้างครอบครัวอบอุ่น เข้มแข็ง โดยส่งเสริมให้สมาชิกในครอบครัวมีความรัก ความเข้าใจ มีจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักบทบาทและหน้าที่ตนเอง ไม่สร้างปัญหาให้เป็นภาระแก่สังคม
- (๙) จัดให้มีการฝึกอบรมและศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร บุคลากร ผู้นำหมู่บ้าน ส.อบต.กลุ่มพัฒนาสตรี, ผู้สูงอายุ อปพร. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- (๑๐) ส่งเสริมช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติและภัยต่างๆ อันอาจเกิดขึ้น
- (๑๑) ส่งเสริมด้านสวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ อปพร. เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๖ นโยบายด้านการกีฬาและนันทนาการ มีแนวทางนโยบาย คือ

- (๑) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการทุกระดับ เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีและห่างไกลยาเสพติดและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- (๒) ส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬาในระดับตำบล รวมทั้งสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การกีฬาให้ชุมชน เพื่อส่งเสริม สุขภาพอนามัยที่ดีและห่างไกลยาเสพติด
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีคุณภาพ
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการศึกษา โครงการต่อยอดการศึกษาสนับสนุนโรงเรียนในการเรียนการสอนให้มีศักยภาพมากขึ้น

๒.๗ นโยบายด้านความปลอดภัยของประชาชน

- (๑) สนับสนุนมาตรการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท
- (๒) สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันการระบาดของโรคติดต่อทุกประเภท
- (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ เช่นโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคอ้วน หัวใจและหลอดเลือด

๒.๘ นโยบายด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

- (๑) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารราชการในองค์กร
- (๒) บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม
- (๓) ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้แก่ประชาชนและองค์กรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
- (๔) ส่งเสริมมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและการบริหารงานของท้องถิ่น
- (๕) พัฒนาองค์กร บุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
- (๖) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่านโยบายต่าง ๆ ที่กระผมได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ในวันนี้จะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้ภายในระยะเวลา ๔ ปี ที่กระผมดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อันจะเป็นประโยชน์สุขของพี่น้องประชาชนชาวตำบลขามป้อม สมดังเจตนารมณ์และนโยบายที่กระผมได้

ให้กับประชาชน โดยสามารถสร้างสรรค์การพัฒนาตำบลขามป้อม ให้เป็น "ชุมชน แห่งความรัก ความสามัคคี และมีความสุข เพื่อการพัฒนา อย่างยั่งยืน" ต่อไป

วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมแบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. ประชาชนมีความสามัคคีร่วมมือทำกิจกรรมต่างๆ
๓. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
๔. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๕. บ้านเมืองมีความปลอดภัย สงบ 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 แต่ไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง การรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีลักษณะเบาบาง
๑๐. มีปัญหาภัยแล้ง ปัญหาน้ำท่วม ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชน
๑๑. ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง
๑๒. เกษตรกรส่วนใหญ่มีหนี้สิน ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๑๓. 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 ฤดูแล้งแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
๖. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์
๗. การใช้ประโยชน์ของที่ดินยังไม่ถูกต้องและเหมาะสม
๘. การแพร่ระบาดของยาเสพติด

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน ส่วนระบบน้ำประปามีบางหมู่บ้านมีไม่เพียงพอกับจำนวนประชาชนในหมู่บ้าน

โอกาส (Opportunity=O)

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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. งบประมาณมีจำกัด ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=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 และมีความจริงจัง 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 เกิดความล่าช้าใน การทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และ ได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้าน ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ครอบคลุม ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดมหาสารคามให้

ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการ

บริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

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

เกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาการเมือง 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 ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 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 เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๔ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (ระดับตัวบุคลากร)

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. การกักถ่ายโอนมีเพิ่มมากขึ้น
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนบุคลากร

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ -๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. พนักงานส่วนตำบลทำให้มีการทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. ภารกิจถ่ายโอนมีเพิ่มมากขึ้นบุคลากรที่มีอยู่ให้บริการไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุม ๔. 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 อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

❖ ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการ กำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และ รวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก จากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่องค์กร”

❖ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เจริญกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมา ปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อ อารงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็น การระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหาร ส่วนตำบลขามป้อม ดังนี้

❖ พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

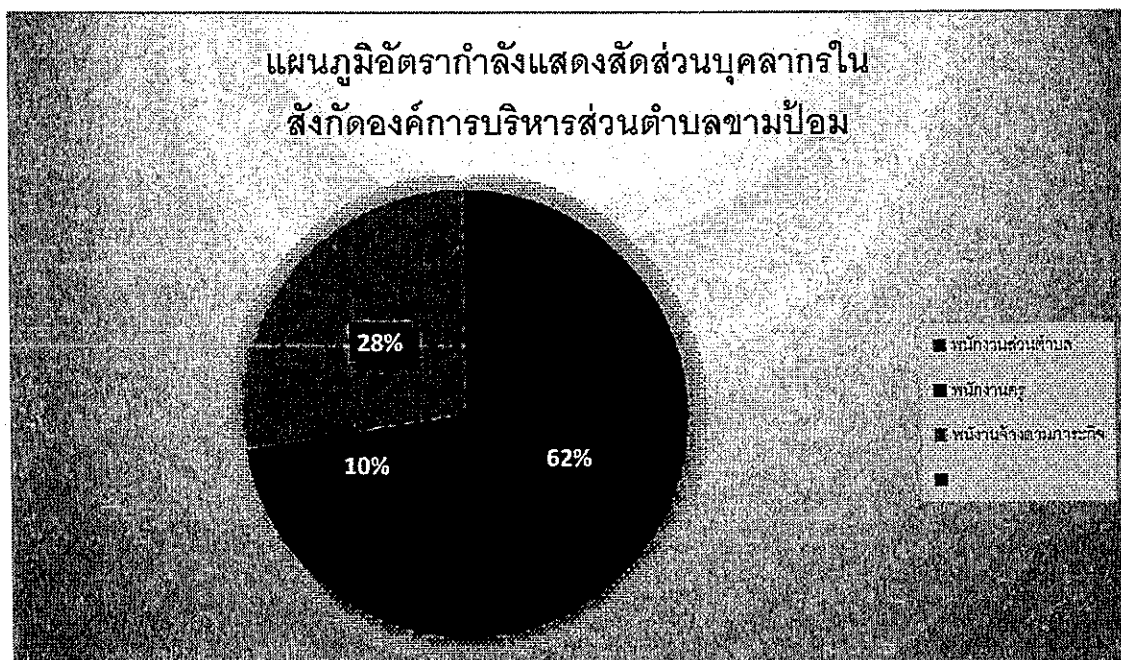
❖ ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน

- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ขามป้อม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด 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 และแต่งตั้งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

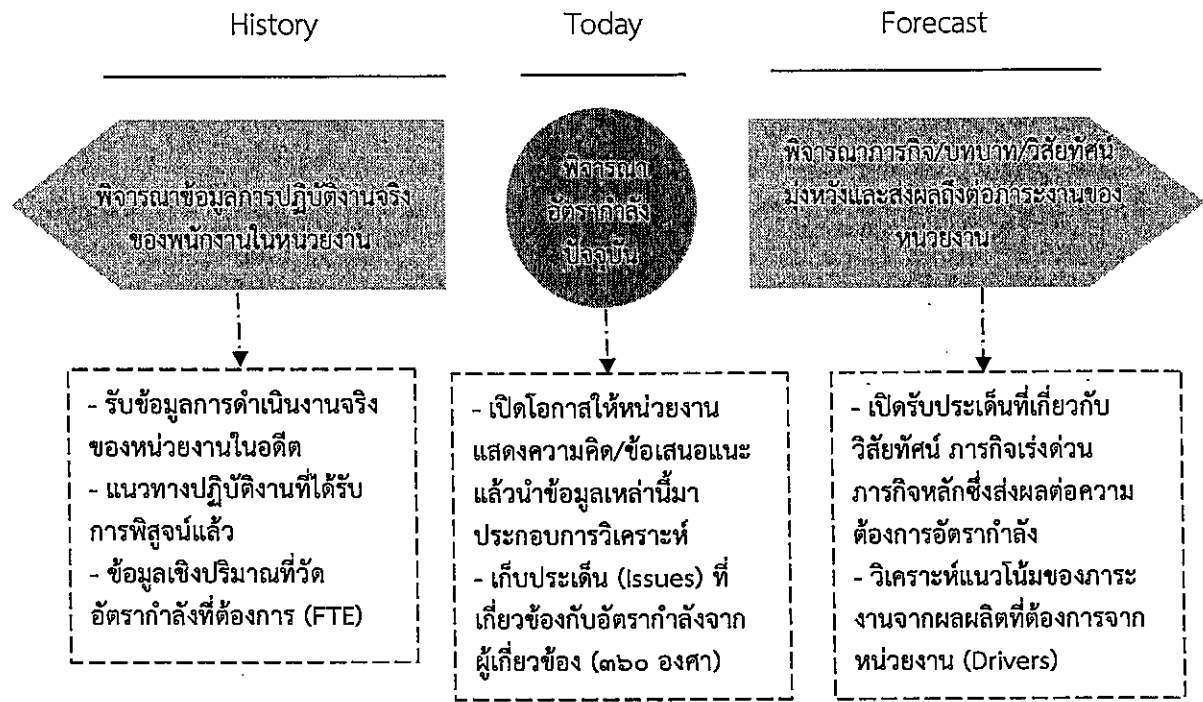
❖ กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

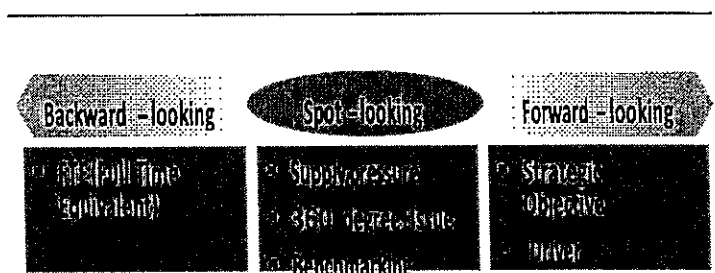
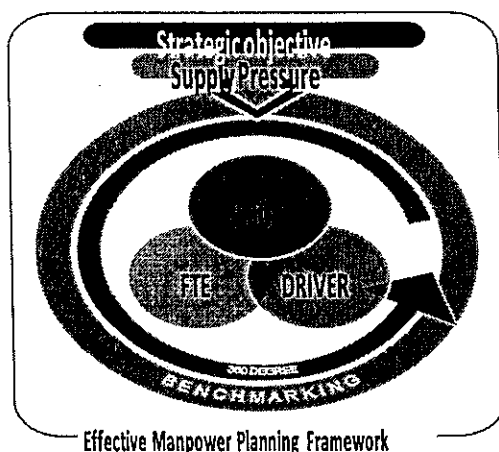


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จาก

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

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



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

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

พิจารณางานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตำบลขามป้อม

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ 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 $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มายึดโยง กับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่ การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลขามป้อม (การตรวจประเมิน LPA)

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

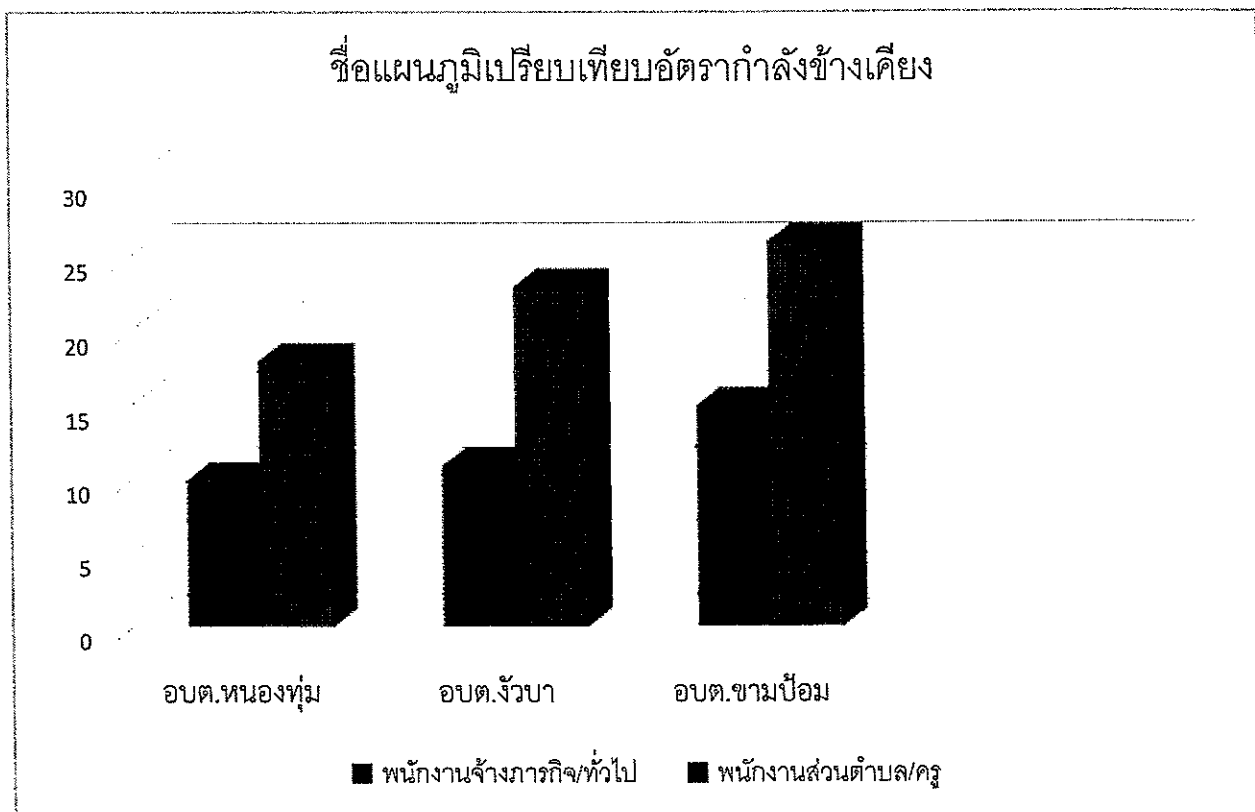
ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น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

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมเป็นองค์กรที่มีข้าราชการบรรจุและแต่งตั้งรวมไปถึงสูงอายุนับจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทุ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลวัง

บา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม องค์การบริหารส่วนตำบลจัวบา และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหุ้ม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลัง ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้รับโอน (ย้าย) เรียบร้อยแล้วและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ -๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัด หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย 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 เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลขามป้อม 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 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย 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 หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย 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 การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในแต่ละ อบต. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘ กำหนดความต้องพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม 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 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ ได้เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- 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. คำนวณอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๗. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง - 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 และหรือต้นทุน
- 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 กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า 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 พื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ จัดหาที่ทิ้งขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๖.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ปลุกต้นไม้ทดแทนในที่รกร้างว่างเปล่าและที่สาธารณะประโยชน์

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 ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชานอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและการสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับ 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 ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น 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 (๑๔))

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(๔))
- (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 เพื่อที่จะให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ 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 -งานแบบแผนและ โครงการ -งานวิศวกรรมและ โยธา -งานสำรวจและออกแบบ -งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานการโยธา -งานแบบแผนและ โครงการ -งานวิศวกรรมและ โยธา -งานสำรวจและออกแบบ -งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ	

๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	-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 -งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับ ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานส่งเสริมการศึกษา และศาสนา วัฒนธรรมและภูมิ	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา -งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา -งานการจัดการศึกษาปฐมวัย -งานแผนงานและโครงการ -งานวิชาการ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 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. ต้น)
- ๑.๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ต้น) ว่าง
- ๑.๓ นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) อำนวยการต้น
- ๑.๔ นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ)
- ๑.๕ นิติกร ชำนาญการ
- ๑.๖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)
- ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคลากร (ชำนาญการ)
- ๑.๘ เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)
- ๑.๙ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)
- ๑.๑๐ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)
- ๑.๑๑ พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป) ว่าง
- ๑.๑๒ คนงานทั่วไป ว่าง

๒. กองคลัง

- ๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง อำนวยการต้น)
- ๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)
- ๒.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน)
- ๒.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ ว่าง
- ๒.๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๒.๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๓. กองช่าง

- ๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการต้น) ว่าง
- ๓.๒ นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)
- ๓.๓ นายช่างสำรวจ ยุปเล็ก
- ๓.๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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

๖. กองสวัสดิการสังคม

๖.๑ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการต้น) ว่าง

๖.๒ นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)

๖.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๘. กองส่งเสริมการเกษตร

๘.๑ นักบริหารงานเกษตร (อำนวยการต้น)

๘.๒ เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ชง.)

ข้อ ๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แกไขให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้ประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้จำนวน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด เพื่อให้เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน ให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถ (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ขง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ข้อ ๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้ประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้จำนวน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด เพื่อให้เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน ให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถ (ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

9.การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นด้านการบริหารบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ-สกุล (ชื่อจริง-นามสกุล)	ระดับ ตำแหน่ง/ อัตรา เงินเดือน	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อนุมัติปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	
1	ปลัด อบต. (เบิกบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	513,600	48,000	1	1	-	30,840	32,760	34,680	592,440	625,200	(42,800)
2	นางกัญจพร ศังขมณี	ต้น	1	1	401,940	42,000	1	1	-	24,120	25,570	27,100	468,060	493,630	ว่าง
สำนักงานปลัด อบต.															
3	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (เบิกบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	530,160	42,000	1	1	-	31,920	33,720	35,760	604,080	637,800	(44,180)
4	นางสาวผ่องพรรณ รัชบัวชุม	ชำนาญการ	1	1	497,640	-	1	1	-	29,880	31,680	33,600	527,520	559,200	(41,470)
5	นางสาวเอี่ยมพร ปักกุนัน	ปฏิบัติการ	1	1	332,760	-	1	1	-	20,040	21,240	22,440	334,800	356,040	(27,730)
6	นางสาวณัฐภัทร โยะ	ชำนาญการ	1	1	469,200	-	1	1	-	28,200	29,880	31,680	497,400	527,280	(39,100)
7	นางจตุพรรัตน์ ปักกุนัน	ปฏิบัติการ	1	1	462,480	-	1	1	-	27,840	29,520	31,200	490,320	519,840	(38,540)
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	1	1	261,960	-	1	1	-	15,720	16,680	17,760	277,680	294,360	(21,830)
9	นายวิวัฒน์ คำพันธ์	ชำนาญงาน	1	1	351,480	-	1	1	-	21,120	22,440	23,760	372,600	395,040	(29,290)
10	พนักงานช่างซ่อมบำรุง	-	1	1	180,120	-	1	1	-	7,200	7,560	7,800	187,320	194,880	(15,010)
11	นายสุวิทย์ ลิขานพดล	-	1	0	108,000	-	-	1	-	-	-	-	108,000	108,000	ว่าง
12	นางสาววิภา	-	1	0	10,800	-	-	1	-	-	-	-	10,800	10,800	ว่าง

9.การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นด้านการบริหารบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ที่	ชื่อตำแหน่ง (ผู้ทรงอำนาจ)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตราค่าตอบแทน เพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่าย ต้นปี (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ค่าจ้าง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2571	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	423.00-1101.001	1	1	513,600	48,000	1	1	-	30,840	32,760	34,680	592,440	659,880 (42,800)
2	นางภัทราธิ์ สังขมณี	ต้น	423.00-1101.002	1	1	401,940	42,000	1	1	-	24,120	25,570	27,100	468,060	520,730 ว่าง
สิ้นปีมีนาคม (01)															
3	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารทั่วไป)	ต้น	423.01-2101.001	1	1	530,160	42,000	1	1	-	31,920	33,720	35,760	604,080	673,560 (44,180)
4	นางสาวผ่องพรรณ ทรัพย์ชุม	ชำนาญการ	423.01-3101.001	1	1	497,640	-	1	1	-	29,880	31,680	33,600	527,520	592,800 (41,470)
5	นางสาวอ้อมพร ปิกุลนัน	ปฏิบัติการ	423.01-3101.001	1	1	332,760	-	1	1	-	20,040	21,240	22,440	334,800	378,480 (27,730)
6	นางสาวสุวิมล โยะ	ชำนาญการ	423.01-3101.001	1	1	469,200	-	1	1	-	28,200	29,880	31,680	497,400	558,960 (39,100)
7	นางสาวสุวิมล โยะ	ปฏิบัติการ	423.01-3101.001	1	1	462,480	-	1	1	-	27,840	29,520	31,200	490,320	551,040 (38,540)
8	นางสาวสุวิมล โยะ	ชำนาญการ	423.01-3101.001	1	1	261,960	-	1	1	-	15,720	16,680	17,760	277,680	312,120 (21,830)
9	นางสาวสุวิมล โยะ	ชำนาญการ	423.01-3101.001	1	1	351,480	-	1	1	-	21,120	22,440	23,760	372,600	418,800 (29,290)
10	นางสาวสุวิมล โยะ	-	-	1	1	180,120	-	1	1	-	7,200	7,560	7,800	187,320	202,880 (15,010)
11	นางสาวสุวิมล โยะ	-	-	1	0	108,000	-	-	1	-	-	-	-	108,000	108,000 ว่าง
12	นางสาวสุวิมล โยะ	-	-	1	0	10,800	-	-	1	-	-	-	-	10,800	10,800 ว่าง

งบยกร่าง (04)																		
13	ผอ.กองคลัง (นับปีงบประมาณหลัก)	ต้น	42.3.01.2102.001	1	1	1	1	1	-	-	-	29,880	31,680	33,600	569,520	601,200	634,800	(41,470)
14	นางกิตติพร ศรีหาคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติกร	42.3.01.3201.001	1	1	1	1	1	-	-	-	23,280	24,720	26,160	410,640	435,360	461,520	(32,280)
15	นางณิษฐ์ ปิกะรัง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	42.3.01.4021.001	1	1	1	1	1	-	-	-	23,640	25,080	26,520	416,280	441,360	467,880	(32,720)
16	นายอนุรักษ์ ผดุงกิจ เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ช.ร.	42.3.01.4023.001	1	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
	ว่าง																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-		1	1	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,560	251,400	261,480	272,040	(20,140)
18	นายมาบัต ปิโคทั้ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		1	1	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	210,240	218,640	227,400	(16,840)
	นางฉวีพร พินมรา																	
งบยกร่าง (05)																		
19	ผอ.กองช่าง (นับปีบริหารงานช่าง)	ต้น	42.3.05.2103.001	1	0	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่าง
20	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	42.3.05.3103.001	1	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ยุบเลิก
21	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	42.3.05.4101.001	1	1	1	1	1	-	-	-	21,120	22,440	23,760	372,600	395,040	418,800	(29,290)
22	นายทวี ประจักษ์	ป.ช.ร.	42.3.05.4101.001	1	1	1	1	1	-	-	-	20,760	22,080	23,400	366,360	388,440	411,840	(28,800)
23	นายช่างโยธา	ป.ช.ร.	42.3.05.5101.001	1	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
	นายเด็ค โคตุลา	ป.ช.ร.	42.3.05.5101.001	1	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
	วิศวกรโยธา	ว่าง																ขอใช้บัญชี กสค.

พนักงานช่างตามภารกิจ																			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
24	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	42.3.06.2104.001	1	0	1	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,530	459,220	484,260	510,800	ว่าง
25	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ร./ร.	42.3.06.4001.001	1	1	1	1	1	1	-	-	-	12,600	13,440	14,160	22,240	235,680	249,840	(17,470)
นางสาวสุวิสา อัมพแสง																			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																			
26	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	42.3.08.2107.001	1	1	1	1	1	1	-	-	-	32,400	34,440	36,480	614,280	648,720	685,200	44,990
27	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	42.3.08.3003.001	1	1	1	1	1	1	-	-	-	28,200	29,880	31,680	497,400	527,280	558,960	(39,100)
นางสาวสุวิภาพร พะวงวัง																			

44	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	423-12-3202-001	1	0	355,320	-	1	1	1	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่าง
กองส่งเสริมการเกษตร (14)																			
45	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร	ต.บ	423-12-3202-001	1	1	497,640	42,000	1	1	1	-	-	29,880	31,680	33,600	569,520	601,200	634,800	(41,470)
	นายฤกษ์ ภูมิพิบูล																		
46	เจ้าพนักงานเกษตร	ป.ก./ช.ก.	423-12-3202-001	1	1	255,840	-	1	1	1	-	-	15,360	16,320	17,280	271,200	287,520	304,800	(21,320)
	นายสมอง เกตุวงศ์																		
(5)	รวม			46	51	11,021,080	384,000	43	45	45			65,8540	697,640	738,240	12,246,020	13,143,660	13,881,910	
(6)	โครงการ/การประจักษ์/โครงการอื่นไม่เกิน 20%																		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลที่ล้ม																		
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
(9)	กรณีหักเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นค่าตอบแทน เป็นค่าตอบแทนบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)																		

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีจัดทำไว้ในแผนปฏิบัติการ/ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 = 46,455,408 (มาจากร้อยละ 5 ของงบประมาณ 2569 จากข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 = 48,788,678 [(48,788,678 × 5%) + 48,788,678]
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 = 51,228,112 [(51,228,111 × 5%) + 51,228,111]
 กรณีหักเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นค่าตอบแทน เป็นค่าตอบแทนบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 3 ปี)
 (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ จังหวัดประมาณ 2570 มีเงินอุดหนุนเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 24,913,437.46 บาท ก็ให้ทำ 24,913,437.46 หักออกทั้ง 3 ปี)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 = 21,551,971 (46,455,408 - 24,913,437.46)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 = 23,875,241 (48,788,678 - 24,913,437.46)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 = 26,314,674 (51,228,112 - 24,913,437.46)
 (เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นค่าตอบแทน เป็นค่าตอบแทนบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

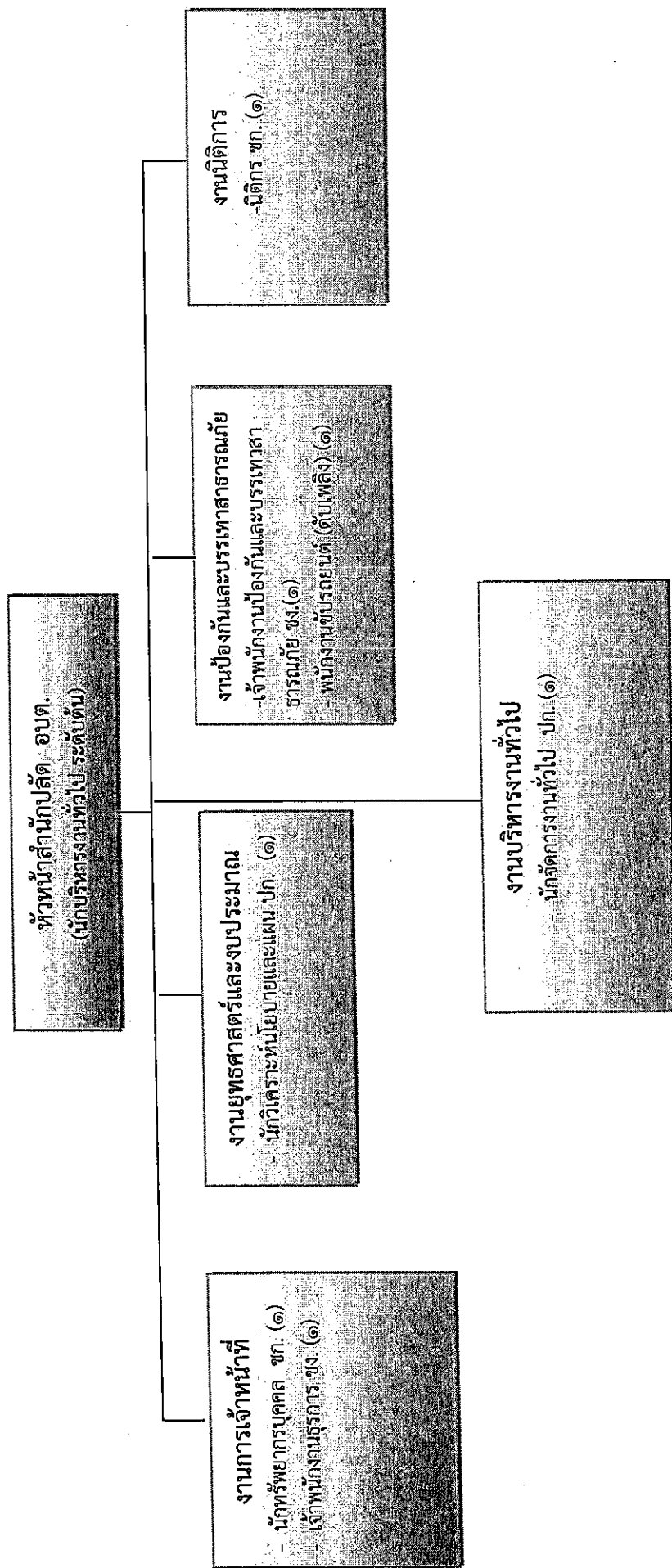
ตรวจสอบ/ผู้ร่าง
 (นางสาวกัญญา สันติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางหม่อม

ตรวจสอบ/ผู้ร่าง
 (นายสมมติ มูลทองแถม)

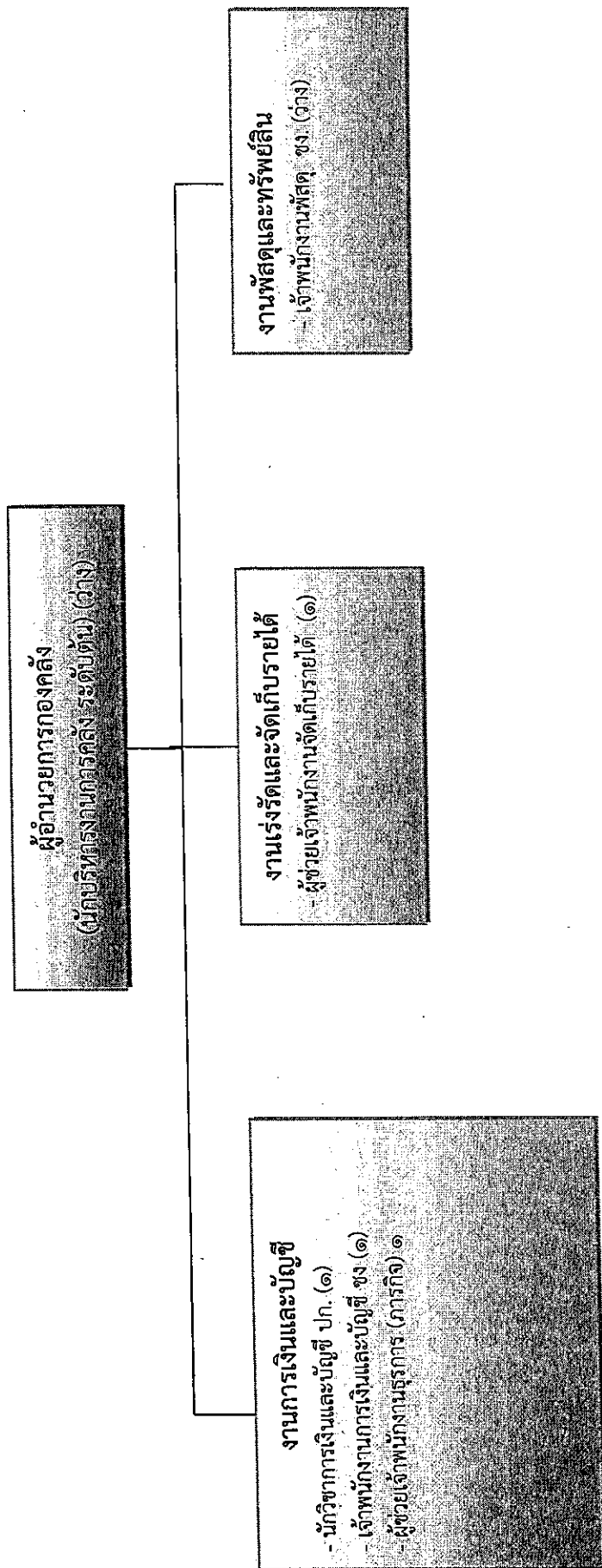
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางหม่อม

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๐๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๑	๐	๕
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๒	๐	๑	๐	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

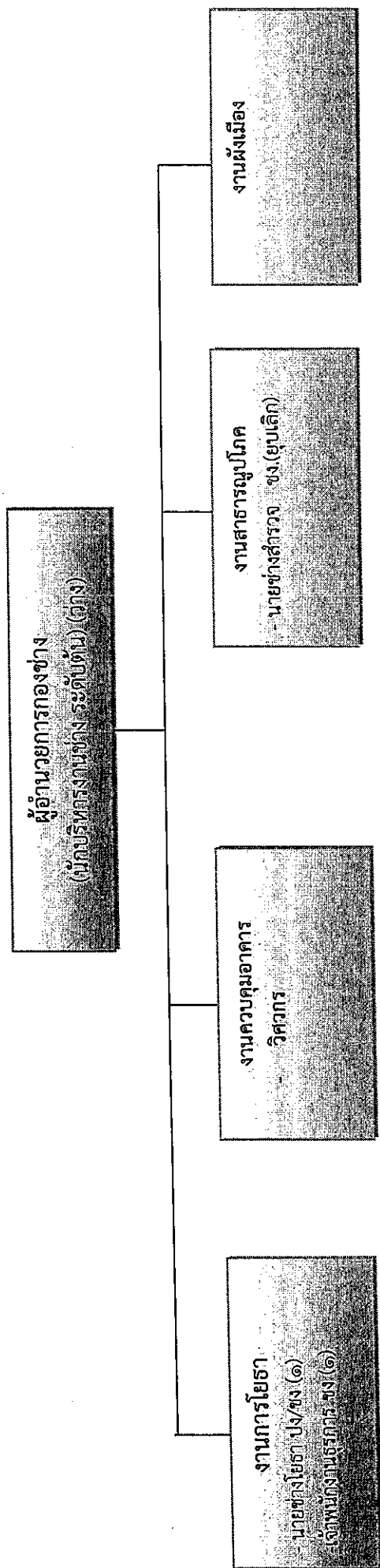
โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๐๔)



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

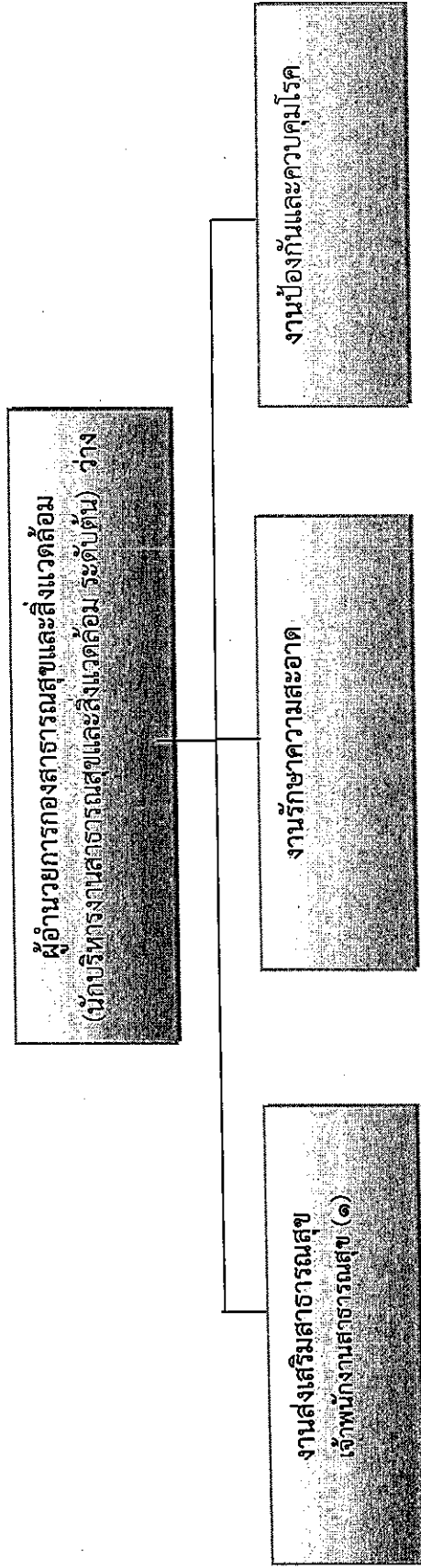
๕๓

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๐	๔
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๒
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๒

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๐๖)

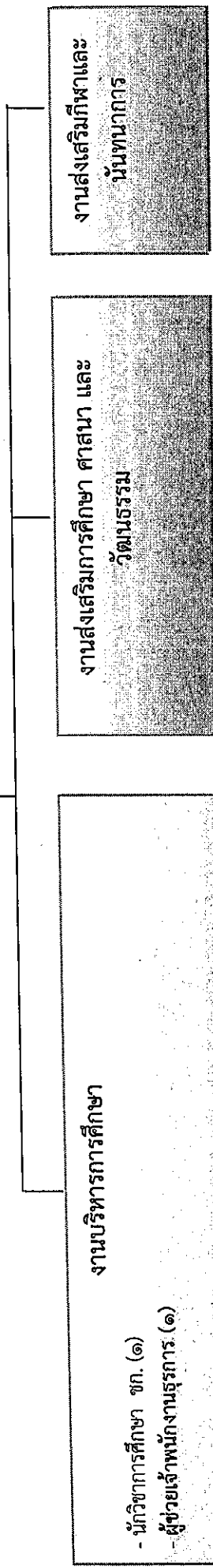


ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ขช.	ขพ.	ป.ก./ชก.	อส.	ป.ง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	-	๒
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	-	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	๑

๑๖

โครงสร้างของกองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



งานบริหารการศึกษา

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

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนมะ ๓

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

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองบก

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

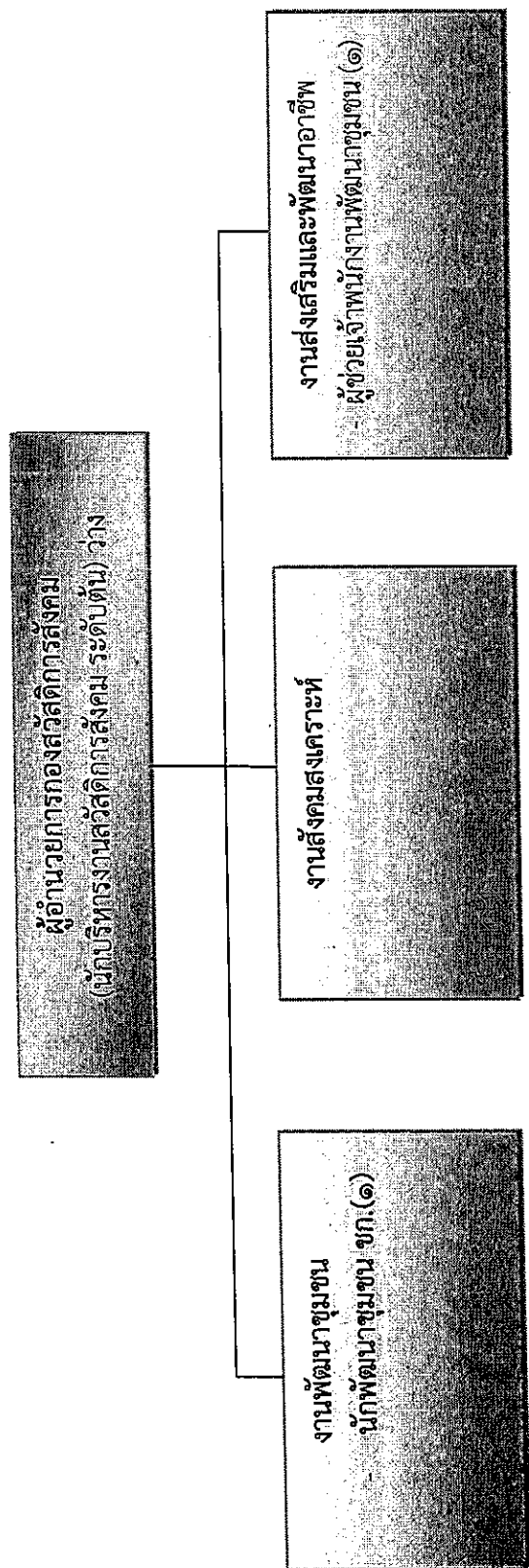
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองแวง

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

ประเภท	อำนวยการ			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.ศูนย์	ครู	ครู ผช./ครู ผด.	ชช.	ขพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
ระดับ	๐	๐	๑	-	๔	๔	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๑๑
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	-	๔	๔	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๙
มีคนครอง	๐	๐	๑	-	๒	๔	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๙
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒

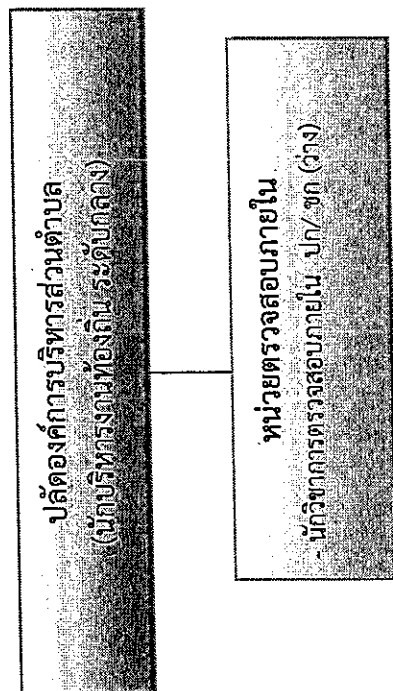
***ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงานหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๑๑)



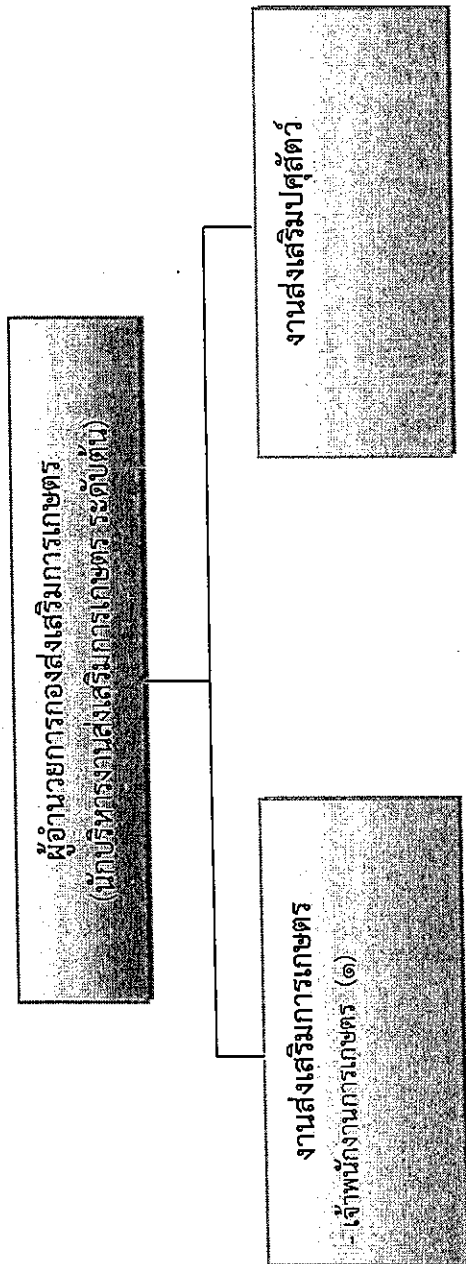
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	พก./ชก.	ชช.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	-	๓
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	-	๒
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	๑

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



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

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม (๑๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชป.	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
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	-	๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ประเภทสามัญ

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและมีการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่า ตอบแทน		
๑	นางภัทราดี สังขมณี	ปริญญาโท (ร.ม.)	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๔,๘๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๐๒,๔๐๐	
๒	-ว่าง-		๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๓,๙๔๐	
๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)													
๓	นางสาวผ่องพรรณ รัชบัวชุม	ปริญญาโท	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อท	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อท	ต้น	๔๓๐,๑๖๐	-	๕๗๒,๑๖๐	
๔	นางณัฐภัสร์ ไชยะ	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก/ชง	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๔๖๙,๒๐๐	-	-	
๕	นางสาวเอี่ยมพร ปักขุนัน	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๔๙๗,๖๔๐	-	-	
๖	นายสุติกร จันทะกล	ปริญญาโท (ร.ม.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๓๓๒,๗๖๐	-	-	
๗	นางทัศนีย์ ปักขุนัน	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๔๖๒,๔๘๐	-	-	
๘	นางสาววิภากรัตน์ ชะลอชล	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๕๑,๔๘๐	-	-	
๙	นายวิวัฒน์ คำพัน	ปวส.	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๒๖๑,๙๖๐	-	-	
ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม														
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๑๐	นายสุเทพ ศิลาลพญา	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๑	ว่าง		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ประเภทสามัญ

๑๑. บัญชีแสดงการจกคนลงสู่ตำแหน่งและภาระงานพิเศษ														
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางภัทราวดี สังขมณี	ปริญญาโท (ร.ม.)	๕๒-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๒-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๓๒,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๐๒,๕๐๐	
๒	นาง-ว่าง		๕๒-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๕๒-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๐๑,๔๕๐	-	๔๔๓,๙๕๐	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)														
๓	นางสาวเอื้องพรรณ รัชบัวชุม	ปริญญาโท	๕๒-๓-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อท	ต้น	๕๒-๓-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อท	ต้น	๕๓๐,๑๖๐	-	๕๓๐,๑๖๐	
๔	นางณัฐภัสร์ โยวะ	ปริญญาตรี (นบ.)	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปท/ชง	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๕๖๔,๒๐๐	-	-	
๕	นางสาวเอื้องพร ปักขุนัน	ปริญญาโท (ร.ป.ม.)	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๕๙๗,๖๔๐	-	-	
๖	นายสุติกร จันทะกล	ปริญญาโท	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปท.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปท.	๓๓๒,๗๖๐	-	-	
๗	นางทัศนีย์ ปักขุนัน	ปริญญาตรี (ร.ม.)	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปท.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปท.	๕๖๒,๔๘๐	-	-	
๘	นางสาววิภากรัตน์ ชะลอชล	ปริญญาตรี (บศ.บ.)	๕๒-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๕๒-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๕๓,๔๘๐	-	-	
๙	นายวิวัฒน์ คำพัน	ปวส.	๕๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๕๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๒๖๑,๙๖๐	-	-	
ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม														
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๑๐	นายสุติเทพ ศิลาชลพฤกษ์	ปริญญาตรี (วทบ.)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๑	ว่าง		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	ว่าง		-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓														

กองคลัง (๑๔)														
๑	นางภัตตร ศรีหาค้าง	ปริญญาโท (บธ.ม.)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	วิชาการ	ป.ก.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	วิชาการ	ป.ก.	๔๔๗,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๓๙,๖๔๐
๒	นางณิณี ปิกะสัง	ปริญญาตรี (บช.บ.)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๓๘๗,๓๖๐	-	-	-
๓	นายอนุรักษ ฆตุกิจ	ปวท การนิเทศ	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ขง.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ขง.	๓๘๒,๖๔๐	-	-	-
๔	นาง วัง		๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ขง.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ขง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๕	นายมานิต จิโคทัง	ปริญญาตรี (นบ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-		๒๔๑,๖๘๐	-	-	-
๖	นางฉวีพร ปันโนรา	ปริญญาตรี (บร.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-		๒๐๒,๐๘๐	-	-	-
กองช่าง (๑๕)														
๑	นาง วัง		๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	วิชาการ	ขง.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ทั่วไป	ขง.	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๔๕,๖๐๐
๒	นายเด็ต โคตุธา	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ขง.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๓๔๕,๖๐๐	-	-	-
๓	นายทวี ประจักษ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๓๕๑,๔๘๐	-	-	-
กองช่าง (๑๕) ต่อ														
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)														
๑	นาง วัง		๕๒-๓-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	วิชาการ	ขง.	๕๒-๓-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ทั่วไป	ขง.	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๔๕,๖๐๐
๒	นางสาวสุนิสา อ้นทะแสง		๕๒-๓-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ทั่วไป	ขง.	๕๒-๓-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ทั่วไป	ขง.	๒๐๙,๖๔๐	-	-	-

กองคลัง (๐๔)

๑	นางภัทสร ศรีหาค้าง	ปริญญาโท (บธ.ม.)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท	ต้น	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท	ต้น	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๓๙,๖๔๐
๒	นางมณี ปีกะสัง	ปริญญาตรี (บข.บ.)	๕๒-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๕๒-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๓๙๗,๓๖๐	-	-	-
๓	นายอนุรักษ ผดุงกิจ	ปท	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ขง.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ขง.	๓๙๗,๖๔๐	-	-	-
๔	ว้าง	การนิเวศ	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ขง.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ขง.	๒๐๒,๖๒๐	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๕	นายมานิต ิโคตัง	ปริญญาตรี (นบ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๒๔๑,๖๘๐	-	-	-
๖	นางฉวีพร ชินโมรา	ปริญญาตรี (บธ.ป.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๐๒,๐๘๐	-	-	-

กองช่าง (๐๕)

๑	ว้าง		๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท	ต้น	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท	ต้น	๓๙๗,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๙,๖๐๐
๒	นายเค็ด โคตุธา	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ขง.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๓๕๕,๖๐๐	-	-	-
๓	นายทวี ประจักษ์	ปริญญาตรี (คป.)	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๕๒-๓-๐๕-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๓๕๑,๔๘๐	-	-	-
กองช่าง (๐๕) ต่อ														

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

๑	ว้าง		๕๒-๓-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท	ต้น	๕๒-๓-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อท	ต้น	๓๙๗,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๙,๖๐๐
๒	นางสาวสุภา อัมพะแสง		๕๒-๓-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง/ขง.	๕๒-๓-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง/ขง.	๒๐๙,๖๔๐	-	-	-

๒๓

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)										
ด	นายวุฒิชัย วงคำไชย	ปริญญาโท	๕๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อภ	ต้น	๕๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	๕๓๙,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๕๕๑,๘๘๐
๒	นางสาวสุริยาพร หะวะหัง	ปริญญาตรี (คป.)	๕๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	ขก.	๕๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	-	-	-
๓	ว้าง	ปริญญาตรี (ศน.บ.)	๕๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	-	๕๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	-	-	เงินอุดหนุน
๔	นางนุพลอย แสงทอง	ปริญญาตรี (คป.)	๕๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	-	๕๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	-	-	เงินอุดหนุน
๕	นางศิวพร สุริยะวงษ์	ปริญญาตรี (คป.)	๕๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	-	๕๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	-	-	เงินอุดหนุน
๖	ว้าง	ปริญญาตรี (ศน.บ.)	๕๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	-	๕๒-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	-	-	เงินอุดหนุน
๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มใหม่
๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มใหม่
๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มใหม่
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มใหม่
**จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก่อนเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น										
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๕) ต่อ										
๑๑	นางสาวชัญญาบุษ ปักกุนัน	ปริญญาตรี (บข.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นางสาวนพพร ประกายศรี	ปริญญาตรี (ศษ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางสาวสมุณลี ปักกุน	ปริญญาตรี (ศน.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	นางกัญญารัตน์ มัตติกัน	ปริญญาตรี (คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๑๔

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

ด	นายวุฒิชัย วงคำไชย	ปริญญาโท	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	อห	ต้น	๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	อห	ต้น	๕๓๔,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๘๑,๘๘๐
๑	นางสาวสุวิทย์ พะวะวัง	ปริญญาตรี (คป.)	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	ชก.	๔๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	ชก.	-	-	-	-
๒	ว่าง	ปริญญาตรี (คป.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๒๒๑๔-๗๕๔	ครู	ค.ศ.๒	ค.ศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๒๒๑๔-๗๕๔	ครู	ค.ศ.๒	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓	นางนพพลอย แสงทอง	ปริญญาตรี (คป.)	๔๒-๓-๐๘-๒๒๑๔-๗๕๔	ครู	ค.ศ.๒	ค.ศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๒๒๑๔-๗๕๔	ครู	ค.ศ.๒	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔	นางสิริพร สุริยะวงษ์	ปริญญาตรี (คป.)	๔๒-๓-๐๘-๒๒๑๔-๐๒๔	ครู	ค.ศ.๒	ค.ศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๒๒๑๔-๐๒๔	ครู	ค.ศ.๒	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕	ว่าง	ปริญญาตรี (คป.บ.)	๔๒-๓-๐๘-๒๒๑๔-๐๒๔	ครู	ค.ศ.๒	ค.ศ.๒	๔๒-๓-๐๘-๒๒๑๔-๐๒๔	ครู	ค.ศ.๒	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก													กำหนดเพิ่มเติมใหม่
๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติมใหม่
๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติมใหม่
๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติมใหม่
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติมใหม่

***จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) ต่อ

๑๑	นางสาวชัยณัฐ ปัทมมนัน	ปริญญาตรี (บช.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นางสาวศพร ประกายศรี	ปริญญาตรี (คช.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางสาวสุมาลี ปักเคต	ปริญญาตรี (คป.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	นางกัญญารัตน์ มัตถิกานัง	ปริญญาตรี (คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๖๓

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ นายอมรรักษ์ สมศรี	ปริญญาตรี (ร.ป.ม)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๒,๔๔๐	-	-
---	----------------------	--------------------------	---	--------------------------	---	---------	---	---

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

๑) ว่าง-		๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อห	ต้น	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒) นายอมรรักษ์ รองชัย	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๓๑๓,๒๐๐	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนภาพรณี เขียนพลกรัง	วุฒิมหาบัณฑิต ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	๒๐๕,๖๘๐	-	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) ว่าง-		-	-	-	-	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๒๓๘,๕๖๐	-	-	-
----------	--	---	---	---	---	------------------	---------	---	---	---

กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

๑) นายเกษม คุ้มพิบูล	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร	อห	ต้น	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๓๙,๖๔๐
๒) เจ้าพนักงานการเกษตร นายสนอง เกตุด้วง		๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	ป.ก./พง	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๒๕๕,๘๔๐	-	-	-

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ นายอมรรักษ์ สมศรี	ปริญญาตรี (ร.ป.ม)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๐๒,๔๔๐	-	-
---	----------------------	--------------------------	--------------------------	---------	---	---

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

๑	ว่าง-	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อท	ต้น	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	อท	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒	นายอมรรักษ์ ร้องชัย	ปริญญาตรี ๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ป.ก.	๓๑๓,๒๐๐	-	-	-
วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต												
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนภาพรณีย์ เขื่อนพลกรัง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	๒๐๕,๖๘๐	-	-	-
ปริญญาตรี (วท.บ.)												

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑	ว่าง-	-	-	-	-	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก	๒๓๘,๕๖๐	-	-	-
---	-------	---	---	---	---	------------------	------------------------	---------	---------	---	---	---

กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

๑	นายกฤษฎะ อุบพิกุล	ปริญญาตรี ๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร	อท	ต้น	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร	อท	ต้น	๔๙๓,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๕๓๕,๖๔๐
		(วท.บ.)										
๒	เจ้าพนักงานการเกษตร นายสนอง เกตุด้วง	๔๒-๓-๑๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	ป.ก./ชก	๔๒-๓-๑๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ป.ก./ชก		๒๕๕,๘๔๐	-	-



๗๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จัดให้มีหรือส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งการศึกษาคูงาน เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักและให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค รวดเร็ว และเป็นกันเอง



๓๓

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

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

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมี
ความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของ
ประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทาง
ปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

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

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

๙

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

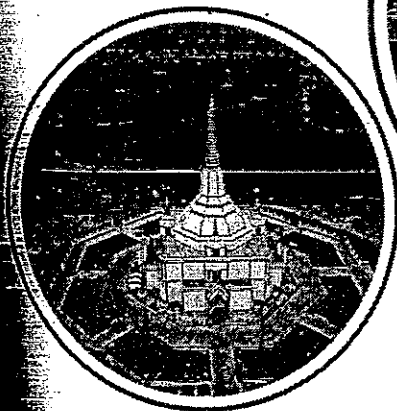
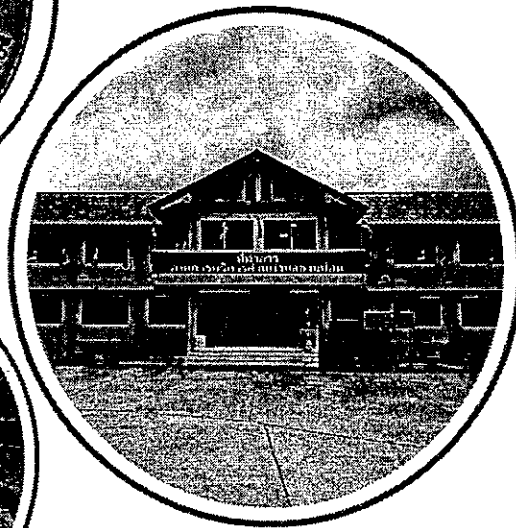
(นางสาวอุไรรัตน์ บุตรตะกะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ภาคผนวก

ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ 2569



การบริหารส่วนตำบลลพบุรี
อำเภอป่าสัก จังหวัดลพบุรี

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	127,640.82	84,680.00	155,010.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	10,012.67	13,620.00	35,470.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	144,113.72	133,170.00	154,330.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	100.88	6,190.00	6,200.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	281,868.09	237,660.00	351,010.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	19,386,538.39	20,835,300.00	20,102,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	19,386,538.39	20,835,300.00	20,102,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	23,292,646.00	23,484,500.00	23,799,760.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	23,292,646.00	23,484,500.00	23,799,760.00
รวม	42,961,052.48	44,557,460.00	44,252,770.00



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
ที่ ๓๐๖ / ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย กฎหมาย และประกาศ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ดังนี้

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

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายด้านบุคคล การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผน

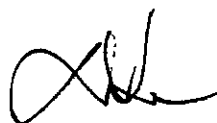
/อัตรากำลัง

อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการประเภท
และระดับตำแหน่งให้ถูกต้อง ในองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดเป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)



(นายสมบัติ มูลหนองแขง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม โทร. ๐๔๓-๗๕๐๗๓๕
ที่ มค. ๗๓๓๐๑/๓๔๗ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ทุกท่าน

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ได้กำหนดให้มีการประชุม เพื่อปรึกษาหารือในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

ดังนั้น เพื่อให้การประชุมเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันอังคารที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ชั้น ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

ลงชื่อ

(นายสมบัติ มุลหนองแขง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

รับทราบ

๒. นางภัทราวดี สังขมณี..... ๒. นายวุฒิชัย วงคำไชย.....

๓. นางภัสสร ศรีหาค้าง..... ๔. นายฤชณะ อุ่นพิกุล.....

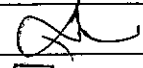
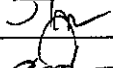
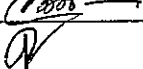
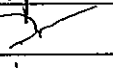
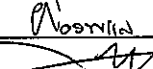
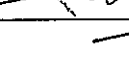
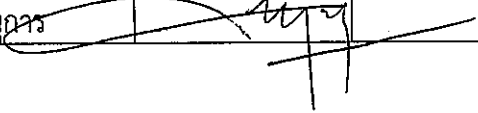
๕. นางสาวผ่องพรรณ รัชบัวชุม..... ๖. นางสาวเอี่ยมพร ปักกุนัน.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี (๒๕๗๐ -๒๕๗๒)

วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมบัติ มูลหนองแขง	ประธานกรรมการ		
๒	นางภัทราวดี สังขมณี	กรรมการ		
๓	นายวุฒิชัย วงคำไชย	กรรมการ		
๔	นางภัสสร ศรีหาค้าง	กรรมการ		
๕	นายฤๅษณะ อุ่นพิกุล	กรรมการ		
๖	นางสาวพ้องพรรณ รัชบัวชุม	กรรมการ/เลขานุการ		
๗	นางสาวเอื้อมพร ปักกุนัน	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้ไม่ได้เข้าร่วมประชุม ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุม นายสมบัติ มูลหนองแขวง ประธานกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายสมบัติ มูลหนองแขวง

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

สำหรับในวาระแจ้งให้ที่ประชุมทราบนั้น สำหรับผมแล้วมีเรื่องแจ้งให้ทราบ ด้วยสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็น การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ระเบียบวาระที่ ๒

ที่ประชุม

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

นางภัทราวดี สังขมณี

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานฯ และหัวหน้าส่วนราชการทุกท่าน

ด้วย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แจ้งหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๕ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ สรุปสาระสำคัญดังนี้

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

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรูปแบบการจัดทำตามคู่มือการจัดทำและ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงค่ะ

นางสาวผ่องพรรณ เลขาฯ

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือ สำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์กรบริหารส่วน ตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูล อัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่ง ได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงิน อุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เป็นไปอย่างถูกต้อง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.จึงกำหนดแนวทางดำเนินการ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย
 - นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
 - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
 - รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
 - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ/เลขาฯ
 - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงิน อุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหาร สถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษา ไม่มีระดับ ตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบ วิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับ วิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 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 ปีทุกหัวข้อนะคะ

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามรูปแบบและเสร็จทันตามห้วงเวลาที่กำหนด ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และเสนอความคิดเห็นไปพร้อมๆ กันค่ะ

๑. หลักการและเหตุผล

ขอให้เพิ่มหัวข้อที่ ๑.๓ เพิ่มเติมคือ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กโนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ๑.๓ เดิมให้เป็น ๑.๔

๒. วัตถุประสงค์ ให้ไว้คงเดิม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขอให้เพิ่มเติมในส่วนที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

นายฤกษ์ อุ่นพิกุล

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

นางภัทราวดี สังขมณี

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ให้คงไว้เหมือนเดิม

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ให้คงไว้เหมือนเดิม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ให้คงไว้เหมือนเดิม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ให้คงไว้เหมือนเดิม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๘) ปี ๗๐ = ๓๑.๒๘ % ปี ๗๑ = ๓๑.๙๘ % ปี ๗๒ = ๓๒.๑๐ %

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

นายสมบัติ มุลหนองแขง

ตามที่ปลัด และหัวหน้าสำนักปลัดได้ชี้แจงให้ที่ประชุมได้รับทราบ กรรมการทุกท่านก็คงทราบดีแล้วว่า ตามที่จังหวัดมหาสารคามและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้แจ้งให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้นให้กรรมการทุกท่านพิจารณาร่วมกันในกับจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก

นางภัทราวดี สังขมณี

ขอเสนอตามหนังสือที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ขอยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

๑. นายช่างสำรวจ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย