



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง
อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

สำนักปลัด
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐-๔๒๑๕-๑๐๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมมีซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โดยสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อรองรับบุคลากรตามโครงการถ่ายโอนซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) จักได้พิจารณาดำเนินการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบการในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง
สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๑๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖-๑๘
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙-๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕-๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘-๓๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔-๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗-๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

- แบบเสนอ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี พิจารณา
- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล
- บันทึกroyางานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บันทึกขอความเห็นชอบออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- แบบ วิเคราะห์ค่างาน
- ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัง
- ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงอำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานีจึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี(ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการโดยมูมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในทองและงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วน

ตำบลหายโศกซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปอโม่ง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุดรธานี

วิสัยทัศน์

“เมื่อนำอยู่ ศูนย์กลางการค้า แหล่งอุตสาหกรรมเกษตร
พัฒนาระบบนิเวศและธรรมชาติเพื่อการท่องเที่ยว”

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๑. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ	๑.๑ พัฒนาจังหวัดอุดรธานีให้เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	๑.๑.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการค้าและการลงทุนในจังหวัดอุดรธานี	๑.พัฒนาระบบฐานข้อมูลผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด ๒.พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมผู้ประกอบการ SMEs ทั้งรายเก่าและรายใหม่ที่มีความต้องการของตลาด ๓.ช่วยแสวงหาตลาดให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเกษตรปลอดภัยและภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ ๔.พัฒนาความร่วมมือทางการค้าการลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้านและในกลุ่มประเทศความร่วมมือทางเศรษฐกิจ
	๑.๒ สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ของจังหวัดอุดรธานีมีคุณภาพมาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการเพิ่มมูลค่าจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น ๒.๒.๒ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น	๑.การจัดทำแผนส่งเสริมการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพ ๑.เพิ่มศักยภาพผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น ๒.ยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๒.ยุทธศาสตร์ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต	๒.๑ คนอุดรธานีมีคุณภาพ	๒.๑.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนที่ได้รับการศึกษาต่อในภาคบังคับ	๑.ยกระดับการศึกษาของคนอุดรธานี
	๒.๒ คนอุดรธานีมีสุขภาพที่ดี	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและคุณภาพชีวิต	๑.แก้ไขปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพของประชาชน
	๒.๓ เพื่อบริหารจัดการแบบบูรณาการให้สังคมทุกระดับเข้มแข็งและปลอดภัย	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งช่วยเหลือและพัฒนาคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งตนเองได้มากที่สุด
		๒.๓.๒ ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและยาเสพติด	๒.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อคุณภาพชีวิต ๑.เสริมสร้างความสงบสุขให้สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
		๒.๓.๓ ระดับความสำเร็จของการรักษาความปลอดภัยโดยเน้นอุบัติเหตุจราจรทางบก	๑.พัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหพื้นที่เสี่ยงที่เป็นต้นเหตุของภัยต่างๆ ๒.ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงที่เป็นต้นเหตุของภัยต่างๆ โดยเฉพาะด้านการจราจร
	๒.๔ ครอบครัวและชุมชนเข้มแข็ง	๒.๓.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐจังหวัดอุดรธานี	๑.การบริหารจัดการแบบองค์รวมทั้งด้านการจัดทำแผนการประชุมปรึกษาหารือ การติดตามและประเมินผล และการดำเนินการที่เป็น การเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการ จังหวัดแบบบูรณาการเพื่อสังคมเข้มแข็ง
		๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของการสนับสนุน/ส่งเสริมการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชน	๑.ส่งเสริมการพัฒนาผู้นำชุมชน กลุ่ม/องค์กรชุมชน และเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒.ส่งเสริมการพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนด้วยกระบวนการแผนชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๓.ยุทธศาสตร์ด้านการเกษตร	๓.๑ เพิ่มผลผลิตสินค้าเกษตรและลดต้นทุนการผลิตสินค้าที่เป็นเศรษฐกิจหลักของจังหวัด ๓.๒ ผลิตสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัยมีคุณภาพได้มาตรฐาน ๓.๓ เกษตรกรมีอาชีพมั่นคงพ้นความยากจน ๓.๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติด้านการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ	๓.๑.๑ ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวม % (GPP) ของจังหวัดอุดรธานีสาขาการเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี ๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของสินค้าปลอดภัยได้มาตรฐาน ๓.๓.๑ ร้อยละจำนวนครัวเรือนเกษตรกรที่ยากจนลดลงต่อปี ๓.๔.๑ ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำ	๑.การพัฒนาสินค้าเกษตร/เพิ่มประสิทธิภาพ/สร้างมูลค่าเพิ่ม ๑.สร้างมาตรฐานสินค้า GAP/เกษตรอินทรีย์ ๑.สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและองค์กรการเกษตรกร ๑.บริหารจัดการทรัพยากรทางการเกษตร ๒.การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๓.พัฒนาปัจจัยพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการเกษตร
๔.ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว	๔.๑ ธุรกิจการท่องเที่ยว การบริการเป็นตัวแปรที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างงานและกระจายรายได้	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยว	๑.พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเดิมและแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๒.พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการให้บริการและปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยวทั้งในด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย
๕.ยุทธศาสตร์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัดแบบบูรณาการ	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.พัฒนาระบบข้อมูลกลางที่สามารถเชื่อมต่อและเข้าถึงได้ทุกกลุ่มผู้ใช้ ๒.การจัดทำแผนแม่บทแบบบูรณาการ ๓.การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ ๔.ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ๕.การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖.พัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
๕ ประเด็นยุทธศาสตร์	๑๒ เป้าประสงค์	๑๖ ตัวชี้วัด	๓๑ กลยุทธ์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนา

วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ยึดขอบข่ายแนวทางการดำเนินงานในช่วงปัจจุบันและในอนาคตที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงจะดำเนินการด้วยความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้สำเร็จ เป็นผลรูปธรรม

วิสัยทัศน์

“ชุมชนน่าอยู่ คู่หลักธรรมาภิบาล การเกษตรพอเพียง”

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชน
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรกรรมในรูปแบบเกษตรปลอดภัย
- ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

๒.๓ เป้าประสงค์

- ๑.เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
- ๒.เพื่อส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรมของชุมชนให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน
- ๓.เพื่อปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ในการดำเนินชีวิตในสังคม
- ๔.เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยวิถีวัฒนธรรมชุมชน และส่งเสริมงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- ๕.เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี และจัดการมลพิษต่างๆ
- ๖.เพื่อบริหารจัดการภาครัฐแบบมีส่วนร่วม สร้างความพึงพอใจในการให้บริการ และเกิดประโยชน์แก่ประชาชน

๒.๔ ตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์

- ๒.๔.๑ ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชน
 - ระดับความสำเร็จของกิจกรรม/โครงการที่เสริมสร้างความสงบสุขในสังคม สร้างชุมชนให้เข้มแข็งพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ และยกระดับคุณภาพชีวิต
- ๒.๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรกรรมในรูปแบบเกษตรปลอดภัย
 - ระดับความสำเร็จของเกษตรกรที่ได้รับการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืนและในรูปแบบเกษตรปลอดภัย
- ๒.๔.๓.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่ได้มาตรฐาน
- ๒.๔.๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ระดับความสำเร็จของกิจกรรม/โครงการที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมดูแลรักษาอนุรักษ์ฟื้นฟูเพื่อจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

- ระดับความสำเร็จของกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบสาน

๖.ด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

- ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ (จากการตอบแบบสำรวจความคิดเห็น)

๒.๕ คำเป้าหมายระดับ ๕

๒.๖ กลยุทธ์

๒.๖.๑ การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

- เสริมสร้างความสงบสุขในสังคม สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ส่งเสริมกิจกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลดความสูญเสีย และช่วยเหลือผู้ประสบภัย

- ส่งเสริมศักยภาพการรวมกลุ่มประกอบอาชีพเสริม การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีรายได้เสริม

- ส่งเสริม พัฒนา และจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสผู้ยากไร้

- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และการกีฬาของเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนให้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง รวมทั้งป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

๒.๖.๒ การพัฒนาเกษตรกรรมในรูปแบบเกษตรปลอดภัย

- ส่งเสริมและพัฒนาด้านเกษตรกรรมและผลิตภัณฑ์การเกษตรให้มีคุณภาพสร้างมูลค่าเพิ่ม ลดต้นทุนการผลิต

๒.๖.๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมบำรุงถนน สะพาน ให้การคมนาคมเป็นไปด้วยความสะดวก และปลอดภัยมีการจัดทำและบังคับใช้ผังเมืองรวมในชุมชนที่เหมาะสมเพื่อสร้างความน่าอยู่ให้กับชุมชน

- พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพระบบประปา สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน ขยายเขตประปาในหมู่บ้านและพัฒนาระบบประปาให้เต็มได้

- การบริการด้านไฟฟ้าแรงต่ำ ไฟฟ้าส่องสว่าง และความจำเป็นพื้นฐานอื่นๆ

- ก่อสร้าง ซ่อมแซม ขุด /ขุดลอกแหล่งกักเก็บน้ำ วางท่อส่งน้ำ ทางระบายน้ำ คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร ฝายน้ำล้น ประตูกันน้ำ

๒.๖.๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ จัดหาดังขยะ แหล่งทิ้งขยะ การกำจัดขยะมูลฝอย และมลพิษต่างๆ อย่างถูกวิธี

๒.๖.๕ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

- ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและทะนุบำรุงศาสนา พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๒.๖.๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

- พัฒนา เพิ่มศักยภาพ ประสิทธิภาพขององค์กร ทรัพยากรมนุษย์ในการให้บริการ และปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลและนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

จากทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ แนวทางการดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ “พัฒนาคุณภาพชีวิต ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเน้นเรื่องโครงสร้างพื้นฐานทำการเกษตรก้าวหน้า เร่งแก้ไขปัญหาลำบากชนชั้น”

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอกันทรวิชัย และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสองนั้น ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาสอง ในปัจจุบันเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบัน

ท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - s) จุดอ่อน (Weakness - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง โดยใช้เทคนิค SWOT analysis มีดังนี้

ปัจจัยภายใน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานมีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณา ในด้านต่างๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีจุดแข็งดังต่อไปนี้

๑. เป็น อบต. ที่มีพื้นที่กว้างใหญ่ มีความพร้อมทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานในระดับปานกลาง และมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

๒. ตั้งอยู่ใกล้กับเขตเมือง การเดินทางเพื่อติดต่อหน่วยงานราชการที่อำเภอใช้เวลาไม่มาก และอัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับที่ค่อนข้างดี

๓. ชุมชน มีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๔. ประชาชน ชุมชน องค์การเอกชนให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของ อบต. โดยตลอด

๕. มีศาสนสถานที่มีความสำคัญตามประวัติศาสตร์ที่เป็นที่เคารพเลื่อมใส ที่ยึดเหนี่ยวทางใจของชุมชน

๖. เป็นพื้นที่ที่มีภูมิทัศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่ น่าอาศัย และเหมาะทำการเกษตร

๗. มีพื้นที่ที่มีลำห้วย เกษตรกรจำนวนมากสามารถมีแหล่งน้ำเพื่อเพาะปลูกหลังฤดูทำนา มีอาชีพเสริมทำให้มีรายได้เพิ่ม

๘. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ เชิงประวัติศาสตร์ และเชิงวัฒนธรรม ที่เหมาะแก่การพัฒนา ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ในอนาคต

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในพื้นที่ว่ามีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีจุดอ่อน ดังต่อไปนี้

๑. ปัญหาการขาดการสนับสนุนในด้านงบประมาณ ในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการพัฒนาสถานที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๒. การขาดระบบขนส่งสาธารณะที่มีประสิทธิภาพรองรับการเดินทางติดต่อหน่วยงานราชการ รวมถึงติดต่อทำธุรกิจของประชาชนในพื้นที่

๓. ปัญหาขาดที่ดินทำกิน ที่ดินทำกินไม่พอเพียง ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์ การบุกรุกที่สาธารณะของประชาชนยังมีอยู่บ้าง

๔. การเข้าถึงแหล่งเงินทุน เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

๕. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้นอันอาจเป็นสาเหตุมลพิษทางอากาศส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน

๖. ปัญหาการเดินทางเพื่อขายแรงงานนอกพื้นที่ ทำให้ครอบครัวขาดความอบอุ่น ปัญหาสิ่งเสพติด ภัยไข้เจ็บ ทะเลาะวิวาท คนชราถูกทอดทิ้งตามมา

๗. ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการใช้ปุ๋ยเคมี สารเคมีต่างๆ กำจัดวัชพืช และศัตรูพืช ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของเกษตรกร รวมทั้งส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

ปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อม เหตุการณ์สถานการณ์ของโลกของประเทศ และอื่นๆ ที่เกิดขึ้น จะส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างไรที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ซึ่งมีดังนี้

๑. รัฐมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม เพื่อการพัฒนาเด็ก เยาวชนสตรี คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ รวมถึงผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๒. รัฐมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสียด้านสุขภาพอนามัย เช่น หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงสุขภาพและไทยเป็นครัวโลก

๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๕. หน่วยงานราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบล

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ในการจัดการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขสูงสุดของประชาชนตามที่กำหนดไว้ใน พรบ. ได้ในระดับหนึ่ง

๗. รัฐมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

๘. พระราชบัญญัติด้านการศึกษได้สนับสนุนให้มีการจัดการการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

๙. ราคาน้ำมันมีการปรับลดลงมากกว่าใน ๓ - ๔ ปีที่ผ่านมา ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น และต้นทุนในการผลิตของเกษตรกร

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat - T) เป็นการศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค หรือภาวะคุกคามที่ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อชุมชน โดยต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี ซึ่งมีอุปสรรค ดังนี้

๑. การขยายตัวของชุมชน และการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรภายในตำบล ส่งผลให้ประชาชนมีระดับความต้องการในการบริการสาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการบริการด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนได้อย่างไม่ครอบคลุมและทั่วถึง

๒. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในชุมชนลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

๓. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ รวมทั้งปัญหาความแห้งแล้งหรือฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล ส่งผลต่อเกษตรกร และการพัฒนาท้องถิ่นด้วย

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

สภาพปัญหาที่สำคัญและต้องการการแก้ไขของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปอโหมง จากแผนชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานหรือข้อมูล จปฐ. และข้อมูล กช.๒ค (ข้อมูลพื้นฐานระดับหมู่บ้าน) ของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบ้านผือ ประจำปี ๒๕๕๙

สภาพปัญหา ข้อมูล จปฐ. แบ่งออกเป็น

๑. ปัญหาด้านสุขภาพและอนามัย

๑.๑ ภาวะที่แม่ต้องไปทำงานต่างพื้นที่ ทำให้ไม่ได้เลี้ยงดูบุตรด้วยตนเอง ส่งผลให้เด็กแรกเกิดไม่ได้กินนมแม่อย่างเดียวดูติดต่อกันน้อยกว่า ๖ เดือน

๑.๒ ครีวเรือนมีการกินอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะ สาเหตุเกิดจากขาดความเข้าใจ ไม่เอาใจใส่การกินอาหารตามหลักโภชนาการ รวมถึงความเคยชิน และวิถีของชุมชน

๑.๓ ยังมีประชาชนที่ขาดความรู้ ความเข้าใจถึงภัยจากการใช้ยาเพื่อบำบัด บรรเทาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้นที่ไม่เหมาะสม

๑.๔ ปัญหาการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีของคนอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป เพื่อคัดกรองความเสี่ยงต่อโรค เช่น ตรวจคัดกรองเบาหวาน ความดันโลหิต ยังไม่ครบ ๑๐๐% การปฏิบัติงานของ รพ.สต./ อสม. ควรเพิ่มการดำเนินการโดยเน้นการให้ความรู้ เฝ้าระวังสุขภาพในเชิงรุก

๑.๕ คนอายุ ๖ ปี ขึ้นไป บ้างครัวเรือนยังไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการออกกำลังกาย การเคลื่อนไหวร่างกาย หรือออกแรงทำงานวันละ ๓๐ นาที อย่างน้อยสัปดาห์ละ ๓ วัน ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย หรือทำให้เจ็บป่วยได้

๒. ปัญหาด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

จากผลสรุปการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน ปี ๒๕๕๙ ระดับหมู่บ้าน ในหมวดที่ ๒ มีบ้านอาศัย (คนไทยมีบ้านอาศัยและสภาพแวดล้อมเหมาะสม) จาก ๘ ตัวชี้วัด ปรากฏว่า มี ๗ หมู่บ้าน (ม.๓, ๔, ๗, ๘, ๑๐, ๑๕, ๑๖) ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดทั้ง ๘ ตัวชี้วัดประกอบด้วย

๒.๑ ครีวเรือนไม่มีความมั่นคงในที่อยู่อาศัย บ้านมีสภาพไม่ถาวร หมายความว่ามีความกังวลว่าบ้านที่อยู่อาศัยจะมีความคงทนอยู่ได้น้อยกว่า ๕ ปี หรืออาจมีน้ำท่วมถึงในช่วงฤดูฝน

๒.๒ ปัญหาเรื่องน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคไม่เพียงพอ (เฉลี่ย ๕ ลิตร/คน/วัน) โดยที่น้ำดื่มและบริโภคยังไม่ได้ผ่านเกณฑ์การรับรองว่าสะอาดใช้ดื่มได้

๒.๓ ครีวเรือนมีน้ำใช้ไม่เพียงพอตลอดปี สาเหตุเกิดจากแหล่งน้ำชุมชน/บ่อบาดาล/ประปา แห่งขอขาดไม่มีความเหมาะสมเก็บน้ำเพียงพอ กิจกรรมการพัฒนาต้องดำเนินการขุดบ่อบาดาลเพิ่ม ขุดลอกแหล่งกักเก็บน้ำอุปโภค จัดหาภาชนะรองรับน้ำไว้ใช้ รวมถึงปรับปรุง ซ่อมแซมระบบประปาและบริหารจัดการน้ำที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๔ ครีวเรือนไม่มีการจัดบ้านเรือนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยสะอาด ถูกสุขลักษณะ โดยขาดความเอาใจใส่ ไม่ให้ความสำคัญในการรักษาความสะอาดบ้านเรือนเพื่อความสวยงาม

๒.๕ ครีวเรือนได้ถูกรบกวนจากมลพิษ (ไม่ว่าจะเป็นจากเสียง ฝุ่น กลิ่น น้ำเสีย ขยะของเสีย) ส่งผลต่อการเจ็บป่วย เกิดความวิตกกังวล

๒.๖ ครีวเรือนยังไม่มี การป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันเหตุจากอุบัติเหตุเมื่อขับขี่ยานพาหนะ เหตุจากเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพ

๒.๗ ครีวเรือนยังไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ดีพอ ไม่ว่าจะเป็นการถูกลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้น ต้มตุ๋น การทำอันตราย ช่มชืด กระทบช้ำเรา ทำร้ายร่างกาย หรือถูกบุกรุกที่อยู่อาศัย ซึ่งต้องมีการเฝ้าระวังการมีส่วนร่วมของเยาวชนกลุ่มเสี่ยง ที่อาจสร้างความเดือดร้อนรำคาญ รวมทั้งระงับภัยจากผู้ที่มีภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๘ ครีวเรือนขาดความอบอุ่น ซึ่งอาจเป็นกรณีครอบครัวแตกแยก หรือผู้สูงอายุอยู่เพียงลำพังบุตรหลานไปทำงานต่างถิ่น ไม่มีคนดูแล หรือสมาชิกในครัวเรือนไม่ได้อยู่ด้วยกันอย่างพร้อมหน้า ต้องดิ้นรนหาเลี้ยงชีพให้ได้มาซึ่งเงินเพื่อดำรงชีพและส่งเสียบุตรเล่าเรียน

๓. ปัญหาทางการศึกษา

๓.๑ ยังมีเด็กอายุ ๓-๕ ปีเต็ม ๒ คน จาก ๑๖ คน ในบ้านจำปาดง หมู่ที่ ๓ ที่ไม่ได้รับบริการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน เกิดจากพ่อแม่ไม่ใส่ใจให้ความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน ไม่มีการฝึกบุตรหลานให้สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นเพื่อเป็นการริเริ่มการฝึกฝนการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียน

๓.๒ มีเด็กอายุ ๖-๑๔ ปี บ้านขัวลือ หมู่ที่ ๙ จำนวน ๑ คน จากทั้งหมด ๘๐ คน ที่ไม่ได้รับการศึกษาภาคบังคับหรือไม่ได้เรียนจนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ซึ่งสาเหตุอาจเกิดจากการขาดแรงจูงใจ การสอนแนะที่ดี รวมทั้งขาดแคลนปัจจัยทุนเพื่อการศึกษา

๓.๓ มีเด็กจบชั้น ม.๓ ไม่ได้เรียนต่อชั้น ม.๔ หรือเทียบเท่า (บ้านวังสวาย หมู่ที่ ๕)

๓.๔ ยังมีคนอายุ ๑๕-๖๐ ปีเต็ม ๑ คน (บ้านเหล่าคราม หมู่ที่ ๑๗) ที่ไม่สามารถอ่าน เขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่ายได้

๔. ปัญหาด้านการมีงานทำและมีรายได้

๔.๑ คนอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี (บางส่วน) ไม่มีรายได้และไม่มีอาชีพ

๔.๒ ครัวเรือนไม่มีการเก็บออมเงิน (บางส่วน)

๔.๓ ราษฎรมีรายได้ต่ำเนื่องจากมีอาชีพที่ไม่มั่นคงไม่มีอาชีพเสริมรองรับและไม่มีความรู้ด้านอาชีพที่ประชาชนมีความถนัดและสนใจ

๕. ปัญหาด้านคุณธรรมและความประพฤติ

๕.๑ คนในครัวเรือนมีพฤติกรรมดื่มสุรา เกิดจากปัจจัยในเรื่องค่านิยม สำคัญผิดคิดว่าเท่ และความเครียดจากปัญหากิจกรรมที่ควรนำมาแก้ไข โดยการเรียนรู้ตนเองโดยวิถีธรรม เข้าถึงศีล สมาธิปัญญา และรณรงศ์ ลด ละ เลิก จากสิ่งเสพติด

๕.๒ คนในครัวเรือนมีพฤติกรรมสูบบุหรี่เกือบทุกหมู่บ้าน ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาจเกิดจากค่านิยมและวัฒนธรรมดั้งเดิมชุมชน รวมถึงความเครียดจากปัญหาครอบครัว และเศรษฐกิจกิจกรรมที่ควรนำมาพัฒนา คือ การสร้างกฎกติกาชุมชนงานบุญงานศพปลอดเหล้า

๕.๓ การไม่ปฏิบัติตามกิจกรรมทางศาสนาของคนอายุ ๖ ปีขึ้นไปก็ยังมีปรากฏอยู่บ้าง เนื่องจากไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่เชื่อไม่ศรัทธา ควรให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ตนเองโดยวิถีธรรม เชื่อศรัทธาในกฎแห่งกรรม เรียนรู้ธรรมจากศรัทธา

๕.๔ ครัวเรือนไม่มีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนมีปรากฏจำนวนน้อย ปัจจัยอาจมาจากผู้นำขาดภาวะผู้นำ ไม่โปร่งใส ชุมชนแตกแยก หรือการไม่มีความเสียสละของส่วนบุคคล

สภาพปัญหา ข้อมูล กชช.๒ค แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ประกอบด้วย

๑. โครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวกเนื่องจากถนนที่ใช้สัญจรไปมา มีบางช่วงเริ่มชำรุดเสียหายบางช่วงเป็นหลุมเป็นบ่อ และบางช่วงยังเป็นดินลูกรัง ทำให้มีฝุ่นละออง ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายในการเดินทางสัญจรมีปัญหามากที่สุด คือ บ้านเหล่าคราม หมู่ที่ ๔

๑.๒ ระบบประปาหมู่บ้านยังขาดคุณภาพที่ดี มีไม่เพียงพอต่อการอุปโภค โดยเฉพาะบ้านเหล่าคราม หมู่ที่ ๔ เป็นปัญหามากในระดับหนึ่ง ในช่วงหน้าแล้ง

๑.๓ ระบบไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทำให้การสัญจรในยามค่ำคืนไม่สะดวกและคล่องตัว

๑.๔ สิทธิในที่ดินทำกิน (ยังไม่มีโฉนดที่ดินเป็นของตนเองเป็นจำนวนมาก)

๒. สภาพพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๒.๑ คนอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี (บางส่วน) ไม่มีรายได้และไม่มีอาชีพ ในบ้านลาน หมู่ที่ ๑๖ เป็นปัญหามาก อยู่ในระดับหนึ่ง

๒.๒ คริวเรือนไม่มีการเก็บออมเงิน (บางส่วน)

๒.๓ ราษฎรมีรายได้ต่ำเนื่องจากมีอาชีพที่ไม่มั่นคงไม่มีอาชีพเสริมรองรับและไม่มีความรู้ด้านอาชีพที่ประชาชนมีความถนัดและสนใจ

๒.๔ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรเนื่องจากแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่มีอยู่ต้นเขินอีกทั้งแหล่งน้ำมีอยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการและมักจะแห้งขอดในฤดูแล้ง

๒.๕ ขาดสถานที่จำหน่ายสินค้าท้องถิ่น

๓. สุขภาพอนามัย

๓.๑ ขาดสถานที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการเช่นสนามกีฬาอุปกรณ์กีฬาในบางหมู่บ้าน

๓.๒ สวัสดิการและกองทุนสำหรับผู้สูงอายุผู้ยากไร้และผู้พิการยังมีไม่ทั่วถึง

๔. ความรู้และการศึกษา

๔.๑ การได้รับการศึกษา บ้านจำปาดง หมู่ที่ ๓ และบ้านขัวลือ หมู่ที่ ๙

๕. การมีส่วนร่วมและความเข้มแข็งชุมชน

๕.๑ การเรียนรู้โดยชุมชน มีปัญหาหรือต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้ง ๑๗ หมู่บ้าน

๕.๒ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน มีปัญหาหรือต่ำกว่าเกณฑ์ ๒ หมู่บ้าน คือ บ้านกลางน้อย หมู่ที่ ๖ และ บ้านม่วง หมู่ที่ ๑๑

๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ป่าไม้ถูกทำลายและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ไม่ได้รับการดูแล เนื่องจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์และรักษาสีเขียว

๖.๒ ภูมิทัศน์ในชุมชนบางแห่ง บางหมู่บ้านยังไม่สวยงาม สะอาดตา

๖.๓ ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องขยะ ยังต้องได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ และถูกสุขลักษณะ

๖.๔ การใช้สารเคมีในการเกษตรของเกษตรกร ซึ่งอาจเกิดปัญหาต่อสุขภาพ และสิ่งแวดล้อม

๗. ความปลอดภัยจากภัยพิบัติและความเสี่ยงในชุมชน

จากทั้ง ๓ ตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย ความปลอดภัยจากยาเสพติด ความปลอดภัยจากภัยพิบัติ และความปลอดภัยจากความเสี่ยงในชุมชน ผลการประเมินจะอยู่ในระดับปานกลางถึงมีปัญหาน้อย จากพบในเรื่องของยาเสพติดมีการแพร่ระบาดอยู่บ้าง

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. นโยบายรัฐที่ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิรูปสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นให้มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม เนื่องจากปัญหาขยะเป็นปัญหาสำคัญระดับประเทศที่ก่อให้เกิดความเสียหายด้าน ต่าง ๆ เช่น มลพิษทางอากาศ เกิดจากการเผาขยะกลางแจ้งทำให้เกิดควันและสารพิษทางอากาศ มลพิษทางน้ำ ที่เกิดจากการกองขยะบนพื้น เมื่อฝนตกลงมาบนกองขยะสารพิษจะไหลลงสู่แหล่งน้ำจะทำให้เกิดน้ำเสีย และเป็นแหล่งพาหนะนำโรค ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสุขภาพอนามัยของประชาชน จึงต้องมีการบริหารจัดการอย่างถูกวิธี และเร่งด่วน

เกี่ยวกับการลดและการคัดแยกขยะมูลฝอยที่ต้นทาง การจัดการขยะมูลฝอยแบบศูนย์รวม และการกำจัดโดยเทคโนโลยีที่เหมาะสมแบบผสมผสาน เน้นการแปรรูปเป็นพลังงานหรือทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการส่งเสริมและสนับสนุนเอกชนมาลงทุนหรือร่วมลงทุน รวมทั้งสร้างวินัยของคนในชาติการลด คัดแยกขยะมูลฝอย และการจัดการขยะมูลฝอยตั้งแต่ระดับเยาวชน รวมทั้งส่งเสริมสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมลด คัดแยก และนำขยะมูลฝอยไปใช้ประโยชน์ จะทำให้ส่งผลดีต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้งบประมาณในการกำจัดลดลง นำไปพัฒนาแก้ไขปัญหาในเรื่องอื่นๆ ได้มากขึ้น

๓. สถานการณ์ปัญหาขยะเสฟติดตามที่รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขปัญหาเสฟติดเป็นวาระสำคัญของชาติ ที่ทุกหน่วยงานจะต้องให้ความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาให้เบาบางลงจนหมดสิ้นโดยเร็วซึ่งการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่จะสำเร็จหากมีการปฏิบัติโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบที่ใกล้ชิดกับประชาชน และมีกลไกการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดตลอดจนการดำเนินการและประสานงานให้เกิดผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การเฝ้าระวังและสร้างความยั่งยืนในการเอาชนะเสฟติด กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติดซึ่งแสดงให้เห็นว่ารัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เล็งเห็นความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติด

ปัญหาเสฟติดมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับปัญหาเศรษฐกิจปัญหาความยากจนปัญหาการว่างงานปัญหาทางด้านสังคมฯลฯ มากยิ่งขึ้นซึ่งถ้าหากไม่สามารถบูรณาการการแก้ไขปัญหาระหว่างงานเสฟติดกับการแก้ไขปัญหาพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะเป็นการยากที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืนแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นของปัญหาเสฟติดมีส่วนโดยตรงที่จะทำให้เกิดการแพร่ระบาดในหมู่บ้าน/ชุมชนก็จะมีความเพิ่มขึ้นตามไป

ด้วยประกอบกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารจะทำให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมหรือเป็นช่องทางติดต่อสื่อสารระหว่างผู้เสฟผู้ค้าเสฟติดและกลุ่มเสี่ยงโดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนได้มากขึ้นอันจะเป็นผลให้เกิดการขยายตัวของปัญหาเสฟติดอย่างสลับซับซ้อนมากกว่าปัจจุบัน

๔. ด้านเศรษฐกิจ การรวมตัวกันของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) จะช่วยส่งเสริมแนวโน้มการเจริญเติบโตในภูมิภาคเอเชียตะวันออก ความเป็นตลาดเดียวของประชากรเกือบ ๖๐๐ ล้านคนจะทำให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงได้เป็นภูมิภาคที่มีพลวัตสูงที่สุดในโลกภูมิภาคหนึ่ง แม้ว่าจะยังมียานต้องทำอีกมากเพื่อให้การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสมบูรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริการ แต่ AEC ก็ยังอาจจะส่งผลดีต่อการเจริญเติบโตของประเทศไทยและในส่วนของท้องถิ่น

๕. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ

๖. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้นเกิดความ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยพิจารณา ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))

(๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))

- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๔) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๕) การจัดให้มีสุสานและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๓) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การจัดผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีการกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) และ มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีการกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

การกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๒. การพัฒนาเกษตรกรรมในรูปแบบเกษตรปลอดภัย

๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๖. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล และนโยบายเร่งด่วนของรัฐ

การกิจรอง

๑. การพัฒนาด้านสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒. การพัฒนาการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๔ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๑๔ อัตรา ประเภททักษะ ๑๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๖๙ อัตราว่าง ๕ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและบังคับคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข	๑.สำนักปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและบังคับคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา ๔.๔ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา ๔.๔ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕.กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโม่ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโม่ง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโม่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์ (รถแบคโฮ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลังระดับ ต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
(นักบริหารงานการช่าง ระดับ ต้น)								
นายช่างโยธา (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ให้ กสธ. สอบ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น (ผอ.กองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ ระหว่างการ ดำเนินการของ กสธ.
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	มีคนครอง
ครูผู้ช่วย	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่างเดิม (ให้กระทำได้ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมการ ปกครอง ท้องถิ่น)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>รวม</u>	<u>๓๕</u>	<u>๓๕</u>	<u>๓๕</u>	<u>๓๕</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน (ปก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปอโงง นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๒) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณล ๑ ชั้น ของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลาญ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

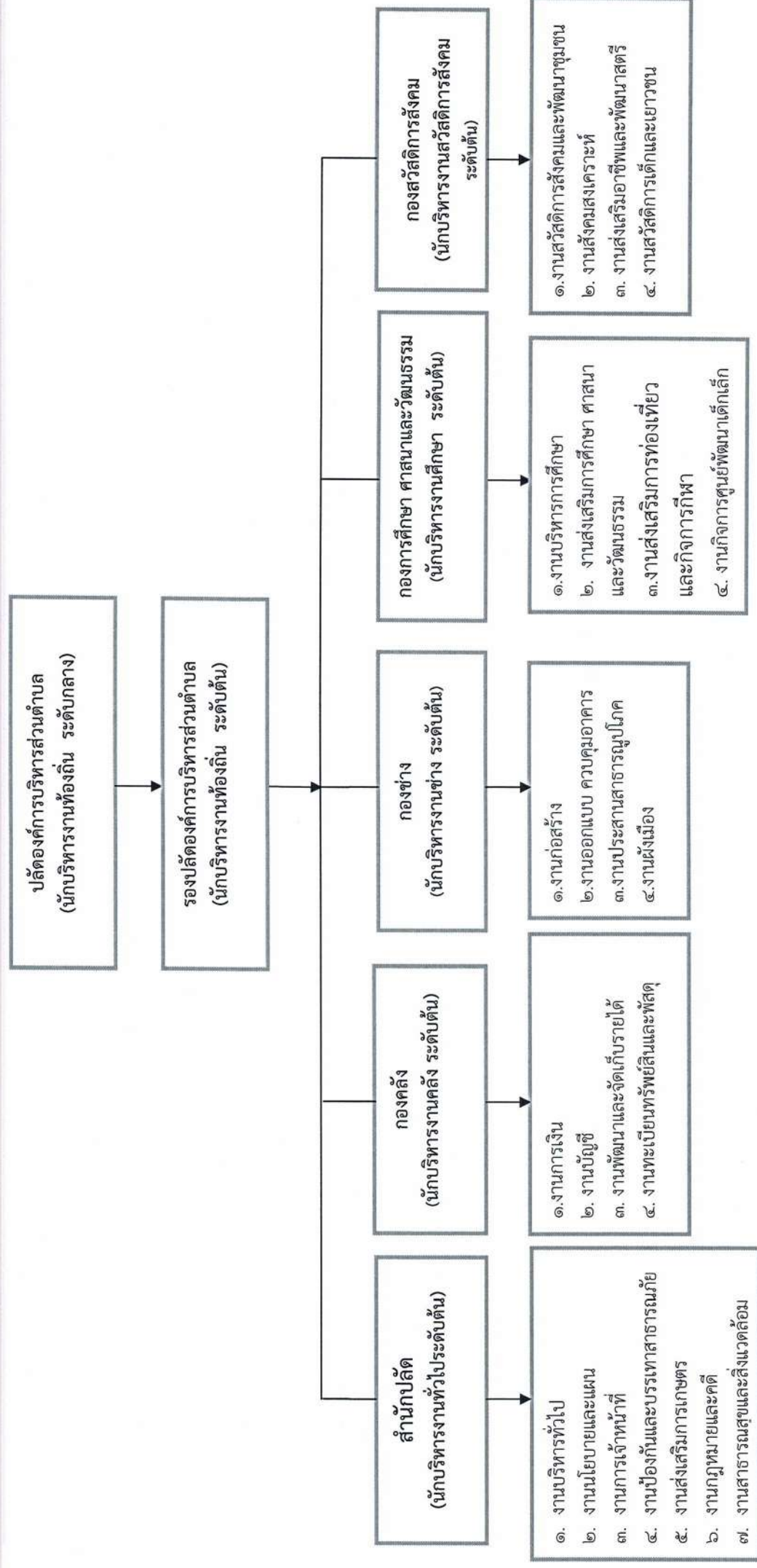
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า						การค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)			การใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)		๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๑	๑	๔๒๗,๕๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๖๒๐	๑๖,๕๕๐	๖๒๔,๕๖๐	๖๔๔,๕๖๐	๖๔๔,๕๕๐	(๓๖,๕๕๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๔๗,๒๔๐	(๓๔,๖๘๐)	(๓๔,๖๘๐)
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๕,๘๐๐	๔๑๕,๘๐๐	๔๑๕,๘๐๐	(๓๓,๕๖๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๔,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๓๒๐	๔๐๒,๓๒๐	๔๐๒,๓๒๐	(๓๖,๕๕๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๕๖๐	๓๒๓,๒๖๐	๓๒๓,๒๖๐	๓๒๓,๒๖๐	(๒๕,๔๙๐)
๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๑	๑	๓๕๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๖,๔๔๐	๓๖๖,๔๔๐	๓๖๖,๔๔๐	(๒๘,๕๖๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๒,๕๖๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๖๓,๕๔๐	๓๖๓,๕๔๐	๓๖๓,๕๔๐	(๒๔,๓๔๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑	๒๓๘,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๕๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๘,๐๐๐	๒๔๘,๐๐๐	๒๔๘,๐๐๐	(๑๔,๘๗๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๐๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๕๖๐	๘,๕๖๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๑๘,๒๘๐	(๑๗,๕๔๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๒๐๐	(๑๐,๙๗๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๒๖๐	๑๔๓,๒๖๐	๑๔๓,๒๖๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๒๖๐	๑๔๓,๒๖๐	๑๔๓,๒๖๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)		๑	๑	๑๕๗,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๘๖๐	๑๖๓,๘๖๐	๑๖๓,๘๖๐	(๑๓,๑๖๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ - กู้ภัย)		๑	๑	๑๑๒,๘๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๖๖๐	๑๑๗,๖๖๐	๑๑๗,๖๖๐	(๙,๕๐๐)
๑๗	พนักงานขับรถขยะ		๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๖๐	๑๒๗,๐๖๐	๑๒๗,๐๖๐	(๑๐,๑๘๐)
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (แม่โค)		๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๓๔๐	๑๒๘,๓๔๐	๑๒๘,๓๔๐	(๑๐,๒๗๐)
๑๙	คนงานประจักษ์รถขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	แม่บ้าน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๓	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๕,๔๐๐	๔๑๕,๔๐๐	๔๑๕,๔๐๐	(๓๓,๕๖๐)
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๒๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๐๐๐	๒๘๗,๕๒๐	๒๘๗,๕๒๐	๒๘๗,๕๒๐	(๒๓,๐๘๐)
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๖๗,๗๒๐	(๒๗,๕๖๐)
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๘๔๐	๓๑๓,๘๔๐	๓๑๓,๘๔๐	(๒๕,๑๘๐)
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๘๔๐	๒๖๔,๘๔๐	๒๖๔,๘๔๐	(๒๑,๑๘๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๖,๙๒๐	๖,๙๒๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๒,๒๔๐	(๑๓,๑๒๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๕๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๐๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๔๔๐	๑๖๑,๔๔๐	๑๖๑,๔๔๐	(๑๒,๙๒๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๔,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๕๖,๘๔๐	(๑๒,๐๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				การค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	๖๖	๖๔	๖๕	
๓๑	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
๓๒	๓. กองช่าง	ต้น ปง./ชง.	๑	๑	๔๓๕,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๔๐,๙๒๐	๕๐,๙๒๐	(๓๖,๓๑๐)		
๓๓			นายช่างโยธา	-	๑	๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๓๐,๗๒๐	๓๒,๗๒๐	ว่างเต็ม	
๓๔	พนักงานช่าง		๑	๑	๑๖๒,๗๒๐		๑	๑	-	-	-	-	๖,๖๐๐	๑๖,๙๒๐	๑๗,๑๒๐	(๑๓,๕๖๐)		
๓๕		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓๑,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๑๓,๖๒๐	๑๔,๒๒๐	(๑๐,๙๗๐)		
๓๖		ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ		๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๑๓,๕๒๐	๑๔,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)		
๓๗		ผู้ช่วยเจ้านักงานประปา		๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๔,๘๐๐	๑๑,๓๒๐	๑๒,๓๒๐	(๙,๕๐๐)		
๓๘		พนักงานสูบน้ำ		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	(๙,๐๐๐)	
๓๙		พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๐		คนงานทั่วไป		๒	๒๑๖,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๑		กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๑	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๔๔,๖๒๐	๔๗,๕๖๐	(ว่างเต็ม)	
๔๒			นักวิชาการศึกษา	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๓๖,๙๔๐	๓๙,๖๒๐	(๒๙,๖๘๐)	
๔๓			ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๒๕๑,๘๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๒๖,๕๒๐	๒๘,๕๔๐	(๒๐,๙๔๐)	
๔๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
๔๕		ครู	๑๐	๑๐	-		๑๐	๑๐	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๔๖	พนักงานจ้าง		๘	-	-		๘	๘	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรงบประมาณ	
๔๗		ผู้ดูแลเด็ก		๑๓	๕๓๒,๔๔๐		๑๓	๑๓	-	-	-	-	-	๘๑,๒๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๑,๓๒๔,๘๔๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๔๘	กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๓๖๒,๖๔๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๓๗,๖๔๐	๓๘,๙๒๐	๔๐,๒๒๐	(๓๐,๒๒๐)		
๔๙		นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๒๐๗,๔๘๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๒๒,๒๒๐	๒๓,๙๒๐	(๑๗,๒๔๐)	
๕๐	พนักงานจ้าง		๑	๑๕๒,๒๘๐		๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๑๒๐	๑๕,๘๐๐	๑๖,๙๒๐	(๑๒,๖๘๐)		
๕๑		คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
(๕)	รวม		๘๒	๑๓,๖๒๕,๓๐๐		๘๑	๘๑	-	-	-	-	-	๕๕๕,๙๔๐	๑,๖๒๕,๙๔๐	๑,๘๓๓,๐๘๐			
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
งบประมาณประจำปี ๒๕๖๓ = ๖๑,๓๐๐,๐๐๐															๖๔,๓๖๕,๐๐๐	๖๗,๕๕๓,๒๕๐	๗๐,๙๖๒,๔๑๓	

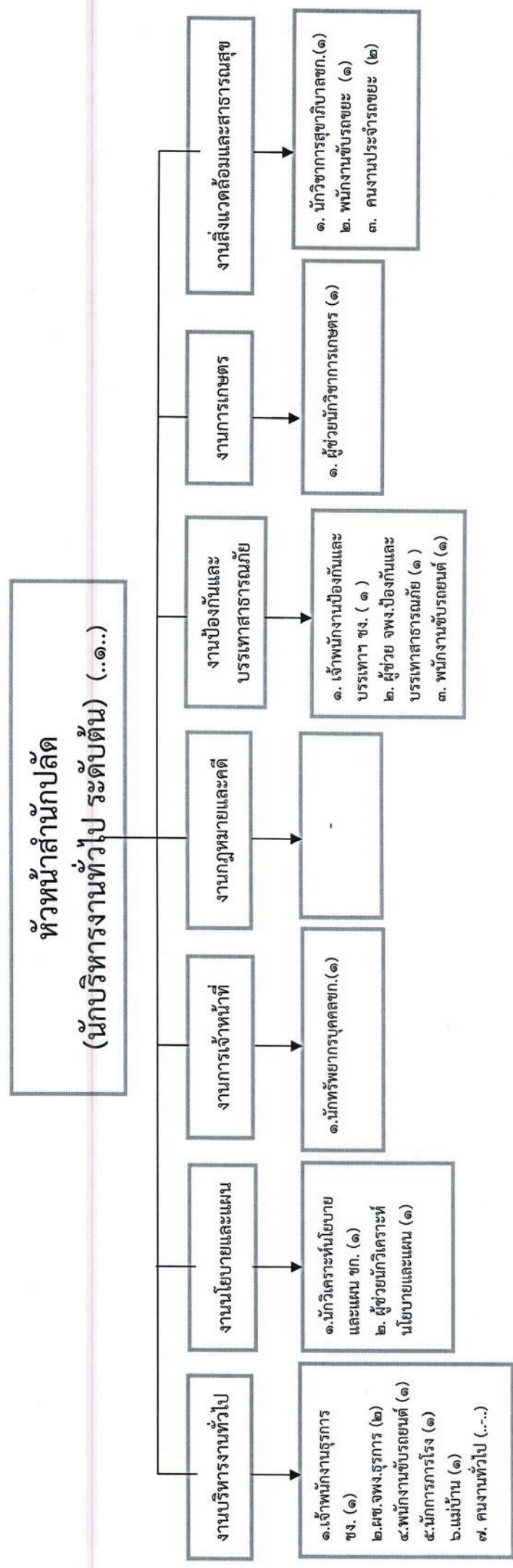
ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

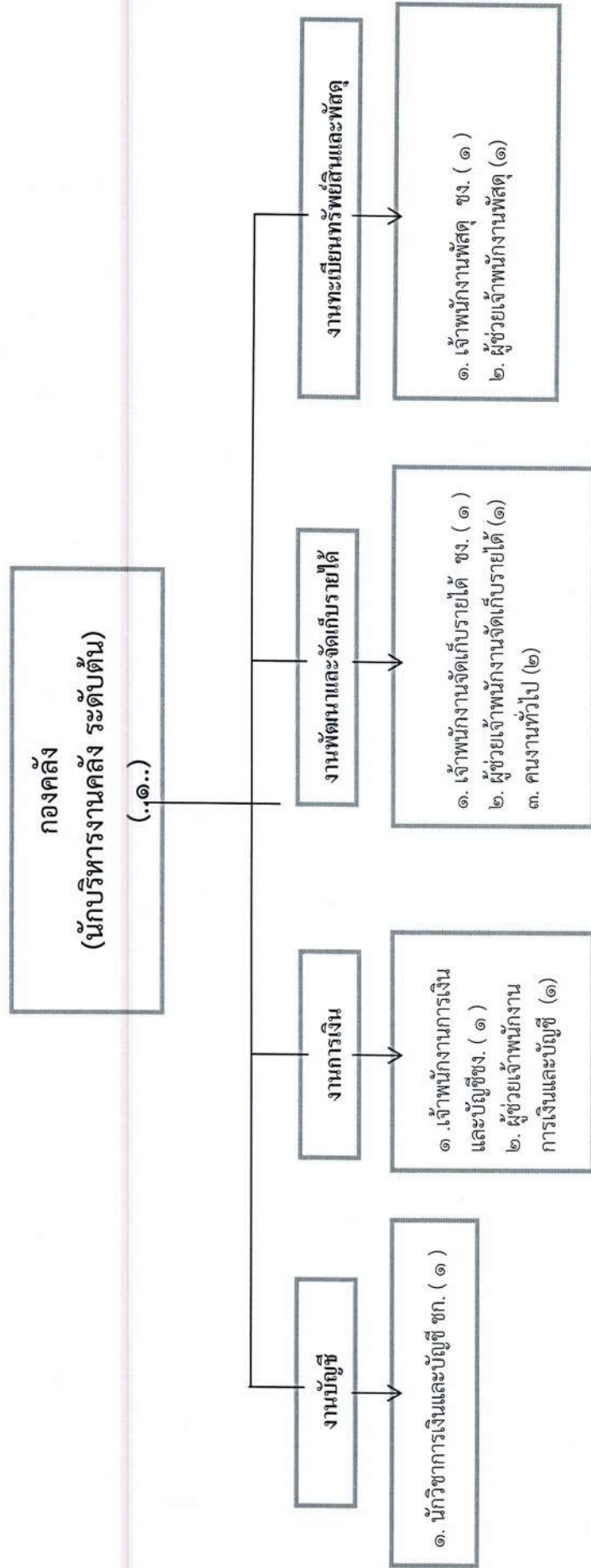


แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานปลัด



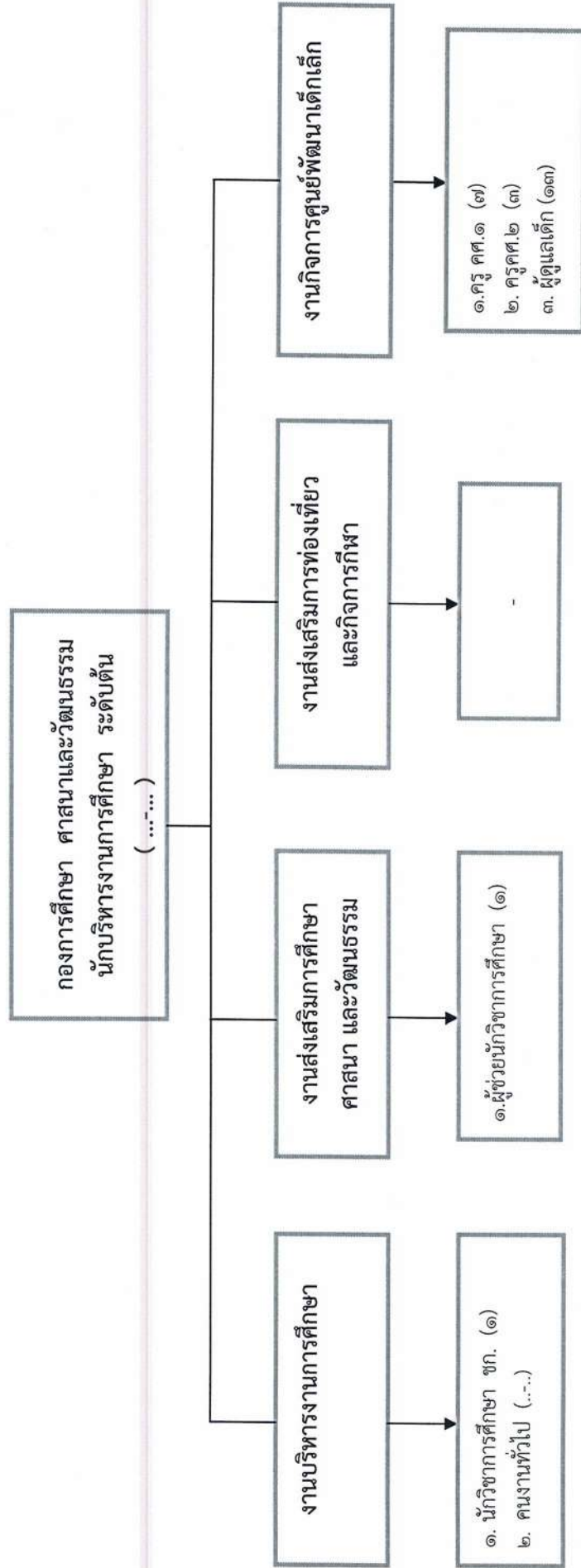
ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	-	-	-	-	๓	-	-	-	๒	-	๘	๔	๑๘

แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๓	๒	๑๐

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ครู			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	คศ.๒	คศ.๑		ภารกิจ	ทั่วไป	
	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๗	-	๑๔	๑	๒๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๑	นายปัญญา วัฒนเขตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๐๕,๔๐๐	
๒	นายอวราช ภูมิพลธำ	ร.ม.	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๕๖,๐๐๐	๔๕๘,๑๖๐	
๓	นายไพฑูรย์ บุญธรรม	ร.ป.ม.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	-	๔๔๔,๗๒๐	
๔	นางสาวมจรยา ชัยยะบาง	ว.ง.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๙๐,๓๒๐	
๕	นายสหัชชัย แสนจันทร์	อบ.บ. การตลาด	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐	-	๓๑๑,๖๔๐	
๖	นายอุดม วัฒนแก้ว	ร.ม.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๗๕,๕๐๐	-	๓๗๕,๕๐๐	
๗	นางสาวสุภาพร วงศ์สาย	ท.บ. วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๓๔๒,๗๒๐	-	๓๔๒,๗๒๐	
๘	จ.อ.วิเชษฐ์ ทองมีศรี	นิติศาสตร์บัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๗๕,๐๔๐	-	๒๗๕,๐๔๐	
		อบ.บ.การจัดการทั่วไป	๗๓-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๓๕๒,๐๘๐	-	๓๕๒,๐๘๐	
๙	นายพีระวัฒน์ สำน้อย	ท.บ.พลศึกษา		ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร			ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๒๓๘,๔๔๐	-	๒๓๘,๔๔๐	
๑๐	นางสาวภาวดี จมบาลี	อบ.บ.การบัญชี		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๒๐๙,๘๘๐	-	๒๐๙,๘๘๐	
๑๑	นางสาวสุพริยาธิ์ เรืองหอม	ศ.บ.การพัฒนาสังคม		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๓๓,๖๔๐	-	๑๓๓,๖๔๐	
๑๒	นางสาว วิจิตา นามหา	ส.บ.สาขารัฐศาสตร์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	
๑๓	นายณัฐพงษ์ วัฒนวงศ์สา	ปวส.อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	
๑๔	นายภัทพงษ์ กองพร	ปวส.การบัญชี		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๑๕๗,๗๒๐	-	๑๕๗,๗๒๐	
๑๕	นายวิทยา คำภาศรี	ม.๖		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๑๒๓,๒๔๐	-	๑๒๓,๒๔๐	
๑๖	นายเฉลิมชัย สาทอง	ปส.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๑๒๓,๒๔๐	-	๑๒๓,๒๔๐	
๑๗	นายสุวิทย์ ไชยพุดชา	ปวส.อุตสาหกรรม (เครื่องกล)		พนักงานขับรถ (บรรทุกรถ)			พนักงานขับรถ		๑๒๒,๓๖๐	-	๑๒๒,๓๖๐	
๑๘	นายสำราญ ทุมศิริราช	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๑๑๒,๘๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐	
๑๙	นายแสง พินพา	ป.๖		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นายพัทธ์ เหล่าแก้ว	ม.๓		นักการ			นักการ		๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	นางสาวสุภาวดี สุทธิแพทย์	ม.๓		แม่บ้าน			แม่บ้าน		๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	นาง วัง	ว.ง.		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	นางณัฐนันท์ จันทรา	อบ.บ.การบัญชี	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๕๖,๐๐๐	๔๕๘,๗๒๐	
๒๔	นางสาววิภาดา แกมมา	อบ.บ.การบัญชี	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๗๖,๗๖๐	-	๒๗๖,๗๖๐	
๒๕	นางยุวดี นิล	อบ.บ.การบัญชี	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๒๐	-	๓๓๕,๕๒๐	
๒๖	นางรุ่งภา กอมนี	บ.บ. การบัญชี	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๕๔,๒๘๐	-	๒๕๔,๒๘๐	
๒๗	จ.อ.ศักดิ์ชัย ปัญญา	อบ.บ.การบริหารทรัพยากรมนุษย์	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๐๒,๒๘๐	-	๓๐๒,๒๘๐	
๒๘	นางสาวอุษาพร วรรณประเสริฐ	ปวส.การบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑๕๕,๗๒๐	-	๑๕๕,๗๒๐	
๒๙	นางพิชญ์วันท์ สิงหนาค	อบ.บ.การจัดการทั่วไป		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๕๕,๐๔๐	-	๑๕๕,๐๔๐	
๓๐	นางสาวพิทยา พิภบาลย์	อบ.บ.การบริหารทรัพยากรมนุษย์		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๕๔,๗๖๐	-	๑๕๔,๗๖๐	
๓๑	นางสาวอริกา ไชยจันทร์	อบ.บ.การตลาด		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นายศรธรรม ตันนิยา	ปวส.อุตสาหกรรม (เครื่องกล)		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๖๘	นางสาวจรรยา ศรีทุม	บ.ช.บ.การบัญชี		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๖๙	นางสาว วัง	ว่าง		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นางพัชรกร เจริญพนม	ร.ม.	๗๓-๓-๑๑-๒๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๗๓-๓-๑๑-๒๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๒๒,๒๘๐	๔๖,๐๐๐	-	๔๐๘,๒๘๐
๗๑	นางสาววิรัชญา ศิวะคง	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๑๑-๒๘๐๓๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๓-๑๑-๒๘๐๓๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๗๒	พนัญจนารักษ์											
๗๓	นางสาวณมล แฉะคำ	ป.ส.การบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน		๑๕๒,๒๘๐	-	-	๑๕๒,๒๘๐
๗๔	นายศรัญญู บุญมาประสิทธิ์	ป.ส.อุตสาหกรรม อีเล็กทรอนิกส์		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๕๒,๒๘๐	-	-	๑๕๒,๒๘๐

(ลงชื่อ)

(นางสาวณพัชญา จันทะบาง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

(นายกิตติคุณ คนบุญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปามิ่ง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมงยังตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั่วประเทศ เช่น การพัฒนาไปสู่ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

สำเนาฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง เพื่อขอความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อ ๓ ให้สิ้นสุดแผนอัตรากำลังเดิมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ตั้งแต่ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกิตติคุณ คนบุญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

ตรวจสอบแล้ว
ปลัด อบต.
หัวหน้าส่วน
เลขาฯ/คาบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง

ที่ ๔๔๔/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นใหม่นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอาศัยอำนาจความในข้อ ๑๖ และ ข้อ ๔๐๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | | |
|--------------------------|---|---------------------|
| ๑. นายกิตติคุณ คนบุญ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายปัญญา ท่วมเพชร | ปลัด อบต.จำปาโมง | กรรมการ |
| ๓. นายธวัช จุมพลหล้า | รองปลัด อบต.จำปาโมง | กรรมการ |
| ๔. นางณัฏฐนันท์ จันทรา | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายวิวัฒน์ ทองทิพย์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นายพิรกร เจริญชนม์ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. นางสาวรณนิ พิมพา | นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน | กรรมการ |
| | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| ๘. นายไพฑูล บุญธรรม | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นางสาวนงคราญ จันทะบาง | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการดำเนินการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกิตติคุณ คนบุญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาโมง