



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอง

อำเภอท่าวัง จังหวัดลพบุรี



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน**  
**อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี**

-----

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการ วางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์ สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กร บรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการ กำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และ รวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์



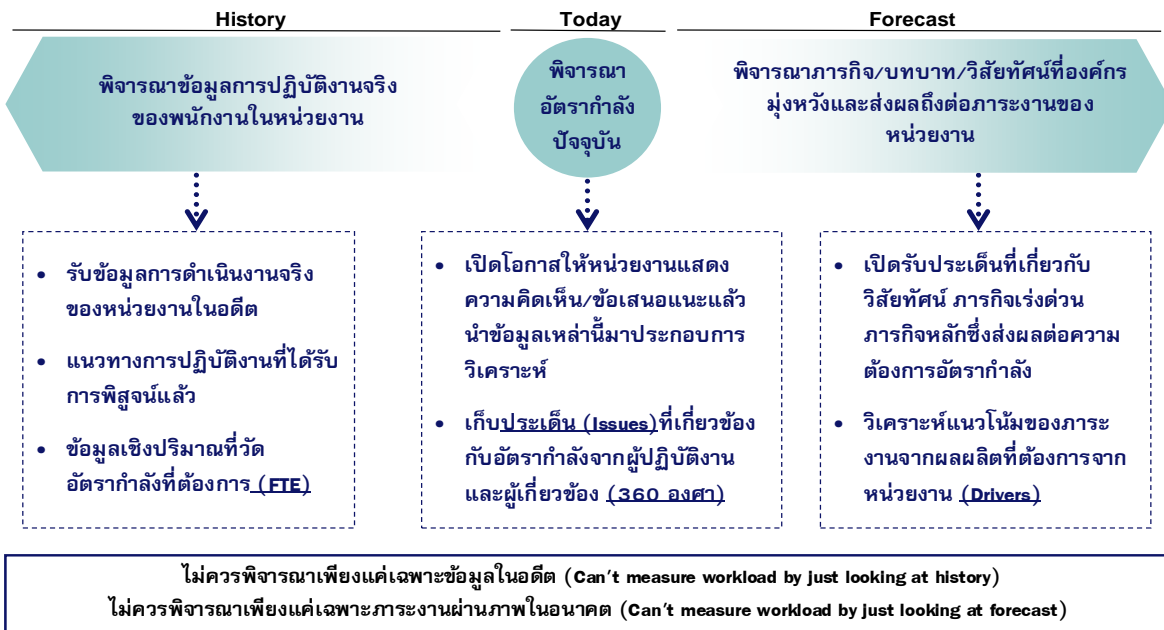
เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

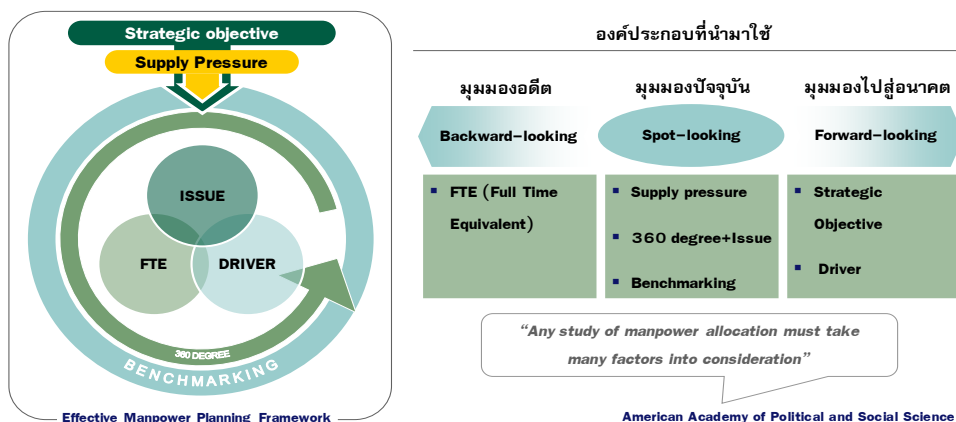
### ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น





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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุข ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน



๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐





๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	$\frac{๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐}{๒} = ๑,๑๓๐$ $\frac{๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐}{๒} = ๒,๑๕๐$ $\frac{(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)}{๒} = ๑,๖๔๐$			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐	-	-	-		
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน





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

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$



### หมายเหตุ

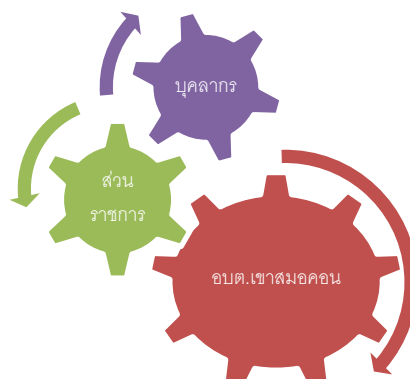
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอนพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

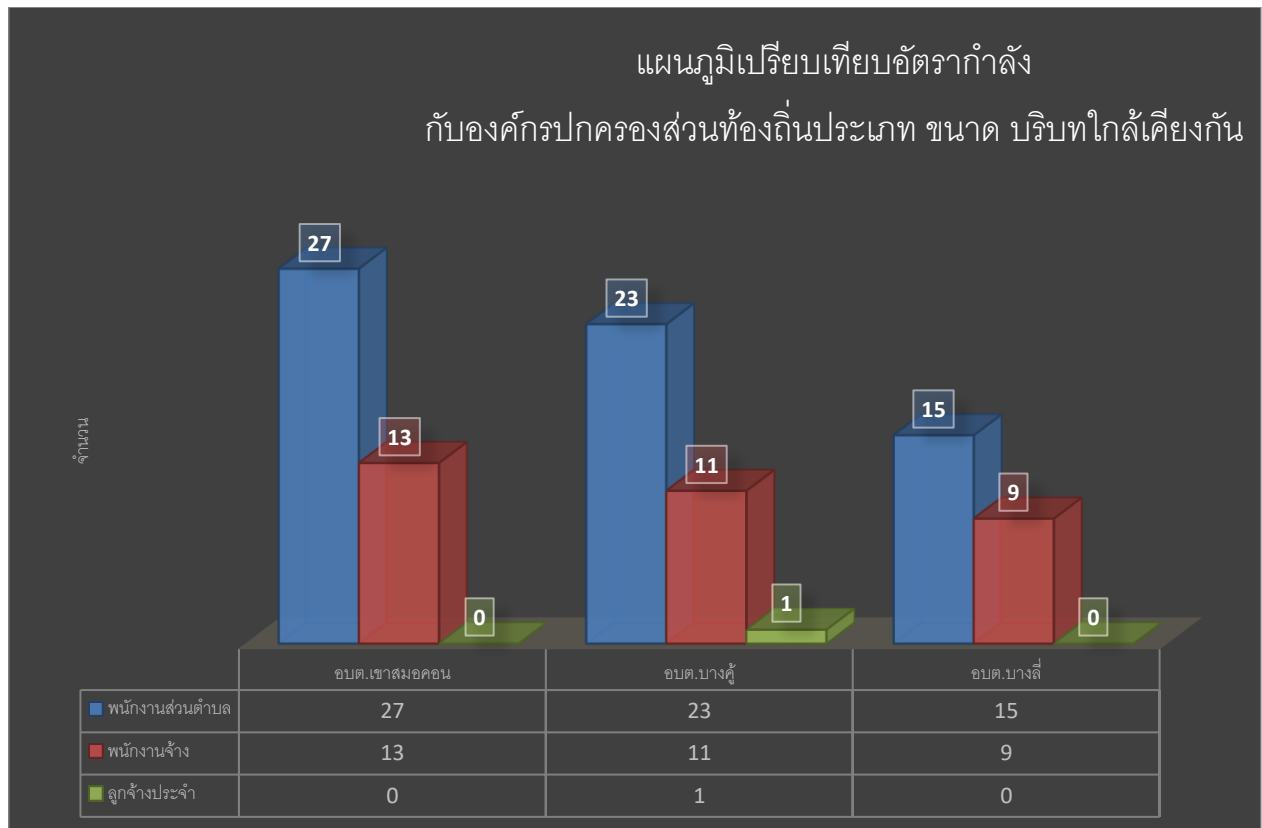




▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กรณีศึกษาที่ ๒ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคู และองค์การบริหารส่วนตำบลบางลี่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน องค์การบริหารส่วนตำบลบางคู และ องค์การบริหารส่วนตำบลบางลี่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้





๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอนและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อบต. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.บางคู้ อบต.บางลี่
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่ เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	อบต.เขาสมอคอนใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ถนนบางสายมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
๒. ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดและดับบ่อย
๓. ระบบการระบายน้ำลงสู่ท่อไปสู่อ่างในฤดูฝนมีตะกอน ก่อให้เกิดน้ำท่วมขัง
๔. ระบบส่งท่อน้ำประปาชำรุดบ่อย เนื่องจากมีอายุการใช้งานนาน
๕. แหล่งน้ำใช้อุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง

ความต้องการ

๑. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการทางน้ำ ทางระบายให้ทั่วถึง
๒. ควรมีการตรวจสอบไฟฟ้าสาธารณะเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
๓. ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ วางท่อน้ำเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน
๔. ควรมีการเปลี่ยนท่อเมนหลักที่ระบบประปาที่ อบต.เขาสมอคอนรับผิดชอบทุกจุด
๕. บรรเทาความเดือดร้อนโดยการนำรถบรรทุกน้ำออกให้บริการในจุดที่น้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ



## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

### สภาพปัญหา

๑. ประชาชนประสบปัญหารายได้ต่ำ และปัญหาความยากจน
๒. ปัญหาค่าครองชีพสูง ปัญหาการว่างงาน ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. กลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ในการบริหารกลุ่ม ขาดการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมการมีอาชีพแก่ชุมชน กลุ่มอาชีพไม่มีการต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อชุมชนเข้มแข็ง

### ความต้องการ

๑. พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพให้พึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ ประกอบอาชีพเสริม จัดการอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเพิ่มทักษะและยกระดับความรู้ การจัดหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ
๓. จัดฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ โดยให้มีการปรับปรุงบรรจุภัณฑ์ และส่งเสริมการทำตลาด

## ๓. ด้านสังคม

### สภาพปัญหา

๑. มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๒. ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน
๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และขาดการบังคับใช้อย่างจริงจัง

### ความต้องการ

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน
๒. เสริมสร้างความมั่นคง และความสามัคคีให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่
๓. เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

## ๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

### สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

### ความต้องการ

๑. มีการจัดประชาคมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชน
๒. เผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางต่าง ๆ



## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในขอบเขตจำกัด
๒. การจัดการขยะมูลฝอยยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
๓. ประชาชนนำเศษขยะไปทิ้งตามลำคลองสาธารณะ ส่งผลให้ระบบนิเวศทางธรรมชาติไม่สมดุล คุคลองตื้นเขิน ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมขัง และประชาชนกำจัดขยะโดยวิธีการเผา ก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ
๔. ประชาชนขาดจิตสำนึกการอนุรักษ์ธรรมชาติในการสร้างชุมชนให้น่าอยู่แบบพึ่งพาอาศัยกัน

### ความต้องการ

๑. การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลครอบคลุมทั่วถึง
๒. การจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักสาธารณสุขชุมชน สาธารณสุขพื้นฐาน
๓. รมรงศ์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียและการทิ้งขยะมูลฝอยลงในแหล่งน้ำลำคลองธรรมชาติ และให้ความรู้การอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยกันในระบบนิเวศทางธรรมชาติ
๔. ขุดลอกคุคลองที่ตื้นเขิน การกำจัดวัชพืชให้สมดุลทางธรรมชาติทำให้แหล่งน้ำลำคลองธรรมชาติทำให้แหล่งน้ำลำคลองระบายน้ำได้สะดวก ประชาชนมีน้ำสะอาดสามารถนำไปใช้อุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้ ความเข้าใจ การฝึกอบรมให้กับประชาชนเพื่อสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการสร้างชุมชนให้น่าอยู่ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่าทดแทน

## ๖. ด้านการสาธารณสุข

### สภาพปัญหา

๑. ขาดความรู้ ความเข้าใจในการเฝ้าระวังเกี่ยวกับโรคติดต่อต่าง ๆ
๒. ปัญหาด้านสุขอนามัยพื้นฐาน

### ความต้องการ

๑. มีการเผยแพร่เอกสารป้องกันโรคติดต่อผ่านช่องทางต่าง ๆ
๒. ให้ความรู้แก่ อสม. ผู้นำชุมชน

## ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

### สภาพปัญหา

๑. ผู้ปกครองมีรายได้น้อย นักเรียนขาดแคลนอุปกรณ์การเรียน
๒. ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย ขาดอุปกรณ์กีฬา
๓. ขาดงบประมาณด้านการศึกษาและสนับสนุนการศึกษามีจำกัด



### ความต้องการ

๑. ทุนการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เครื่องแบบนักเรียน อุปกรณ์กีฬา สนามกีฬา และการนันทนาการ สนับสนุนโครงการอาหารเสริม (นม)
๒. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม
๓. ส่งเสริมการจัดพิธีกรรมทางศาสนา อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>
<p><b>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ สำนักปลัด</p>
<p><b>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ</p>



<p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประชุม การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>





<p><b>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน</p>
--	--

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอนดำเนินการ ดังนี้**  
**ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ดำเนินกิจการโรงเรียน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนอนุบาลพระศรีอารีย์ และจัดการศึกษาปฐมวัย จำนวน ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอนามัยบ้านเขาสมอคอน ให้กับเด็กก่อนวัยเรียนในพื้นที่ตำบลเขาสมอคอน เป้าหมายส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้เด็กมีพัฒนาสมวัย มีความทันสมัยมุ่งพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การปรับตัวเข้าสู่สังคมได้เชื่อมโยงสอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๒. ด้านการส่งเสริมการบริการสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน รับผิดชอบภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเขาสมอคอน เพื่อให้ได้รับบริการที่ทันสมัย รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ และลดอัตราการเสียชีวิต



## ภารกิจจริง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน - หมู่บ้าน และหมู่บ้านระหว่างเขตพื้นที่ติดต่อกับตำบลอื่น เสริมลูกรังเส้นทางต่าง ๆ ซ่อมแซมคอนกรีตเสริมเหล็กบางเส้นทาง

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ จัดให้มีการตั้งกลุ่มอาชีพเพิ่มขึ้น และส่งเสริมให้รวมกลุ่มการผลิตและจำหน่าย สนับสนุนเงินทุนสำหรับการบริหารจัดการกลุ่ม พร้อมทั้งติดตามการดำเนินงานเผยแพร่กิจกรรมกลุ่มอาชีพและจัดหาตลาดให้กลุ่มอาชีพ

## **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

### **วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน**

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### **๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

#### **๑.๑ S มาจาก Strengths**

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

#### **๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น



## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</li> </ol>

**สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็น



อย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่ มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหในอนาคต
<p><b>สำนักปลัด</b></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในปัจจุบันเมื่อวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่มีอยู่กับปริมาณงานของสำนักปลัดเพียงพอต่อปริมาณงานแล้ว สามารถเกลี้ยความรับผิดชอบงานในสำนักปลัดได้</p>	<p>ปัจจุบัน อัตรากำลังของสำนักปลัดมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ</p>	<p>สำนักปลัด ยังมีตำแหน่งที่ว่าง คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน ๑ อัตรา ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี</li> <li>ลูกจ้างประจำตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นตำแหน่งที่ว่างไม่สามารถดำเนินการสรรหาแทนตำแหน่งว่างได้ จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิก</li> </ol>



<p><b>กองคลัง</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ปัจจุบัน อัตรากำลังของสำนักปลัดมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p><b>กองช่าง</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่ลงน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองช่าง มีอัตรากำลังที่ว่าง สายทั่วไปและมีภาระงาน ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวมีไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจริง และไม่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึงทั้งตำบลเขาสมคอน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน ใช้วิธีการรับโอนย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหา กำหนดตำแหน่ง</p> <p>- กำหนดตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ปก./ชก. ๑ อัตรานายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. ๑ อัตรานายช่างไฟฟ้า</p>





		<p>- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ อัตรา</p>
<p><b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง</p>	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังที่ว่าง คือ</p> <p>๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. ตำแหน่ง นักกายภาพบำบัด ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>- มีภารกิจการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเขาสมอคอน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ใช้วิธีการให้ ก.กลาง ดำเนินการสรรหา และตำแหน่งนักกายภาพบำบัด ใช้วิธีการสอบคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน</p>



<p>ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>		<p>เพื่อให้จำนวนคนที่มี เพียงพอกับจำนวนการปฏิบัติงาน</p>
<p><b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สังกัดโรงเรียนอนุบาลพระศรีอารีย์และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ที่ว่าง คือ</p> <p>๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒. ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๓. พนักงานครู ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย (เอกภาษาไทย) จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๔. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน ใช้วิธีการ ดังนี้</p> <p>๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ใช้วิธีการให้ ก.กลาง ดำเนินการสรรหา</p> <p>๒. พนักงานครู ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย (เอกภาษาไทย) ใช้วิธีการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ขอยุบเลิกตำแหน่ง เนื่องจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>



		อนามัยเขาสมอคอนปัจจุบันได้ยุบรวมแล้ว จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิก - กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ อัตรา
<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครองมีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.เขาสมอคอน	โครงสร้างใหม่ อบต.เขาสมอคอน	หมายเหตุ
<p><b>นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ตรวจสอบภายใน</li><li>- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)</li></ul> <p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</li><li>๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ</li><li>๑.๓ งานสร้างความเข้มแข็งชุมชน</li><li>๑.๔ งานการเกษตร</li><li>๑.๕ งานการรักษาความสงบภายใน</li><li>๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์</li></ul>	<p><b>นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)</li></ul> <p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</li><li>๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ</li><li>๑.๓ งานสร้างความเข้มแข็งชุมชน</li><li>๑.๔ งานการเกษตร</li><li>๑.๕ งานการรักษาความสงบภายใน</li><li>๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์</li></ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>๒.๑ งานการเงิน</li><li>๒.๒ งานบัญชี</li><li>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li><li>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li></ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>๒.๑ งานการเงิน</li><li>๒.๒ งานบัญชี</li><li>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li><li>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li></ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>๓.๑ งานก่อสร้าง</li><li>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li><li>๓.๓ งานผังเมือง</li><li>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</li><li>๓.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ</li></ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>๓.๑ งานก่อสร้าง</li><li>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li><li>๓.๓ งานผังเมือง</li><li>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</li><li>๓.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ</li></ul>	



<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ๔.๓ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมวัย ๔.๔ งานระดับมัธยมศึกษา	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ๔.๓ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมวัย ๔.๔ งานระดับมัธยมศึกษา	
<b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านเขาสมอคอน ๕.๓ งานบริการสาธารณสุขและงาน สาธารณสุข ๕.๔ งานศูนย์บริการสาธารณสุข	<b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านเขาสมอคอน ๕.๓ งานบริการสาธารณสุขและงาน สาธารณสุข ๕.๔ งานศูนย์บริการสาธารณสุข	
<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>สำนักปลัด</b>								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่บันทึกข้อมูล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>งานวางแผนสถิติและวิชาการ</u>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</u>								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>งานบริหารงานคลัง</u>								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะชุมชน</u>								
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
<u>งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา</u>								
นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>งานกิจการประปา</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานก่อสร้าง</u>								
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริการสาธารณสุขและงาน สาธารณสุขอื่น ๆ								
นักกายภาพบำบัด (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลบ้านเขาสมอคอน								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
<u>งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยบ้านเขาสมคอน</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู (วิทยฐานะชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
<b>โรงเรียนอนุบาลพระศรีอารีย์ อบต.เขาสมคอน</b>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</u>								
ครู (วิทยฐานะชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑
ครูผู้ช่วย รอกกรมจัดสรรปีงบประมาณ ๒๕๖๗ +๖								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำล้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕๒</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>+๓/-๔</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	

### การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแต่ละส่วนราชการตามภารกิจ จำนวน ๕ ส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอนได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์แต่ละตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีรายละเอียดดังนี้

#### สายบริหาร อบต.

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา



### สำนักปลัด

๑. พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย	จำนวน ๕ อัตรา
๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๔ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๕ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย	จำนวน - อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย	จำนวน - อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๑ คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมรองรับการบริการประชาชนของสำนักปลัด อบต. มีรายละเอียดดังนี้

#### งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

##### งานธุรการ

กำหนดงานธุรการเพื่อรองรับภารกิจด้านการควบคุมรับ - ส่งหนังสือ เก็บและค้นหาเอกสาร ร่างโต้ตอบ ประมวล รายงาน ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ กำหนดอัตรากำลัง จำนวน

๑ ตำแหน่ง คือ คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่บันทึกข้อมูล)

##### งานบริหารงานบุคคล

กำหนดงานการเจ้าหน้าที่เพื่อรองรับเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ การจัดทะเบียนประวัติ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง และการพัฒนาบุคลากร กำหนดอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ

งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล กำหนดงานเลือกตั้งเพื่อรองรับการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการเลือกตั้ง ประสานในการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา การรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการเลือกตั้ง การเผยแพร่ข้อมูลการเลือกตั้ง การประชาสัมพันธ์การเลือกตั้ง การให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองในระบบประชาธิปไตย การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งในท้องถิ่น จัดทำประวัติผู้บริหาร สมาชิก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน



### งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

กำหนดงานส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ เพื่อรองรับเกี่ยวกับการส่งเสริมเผยแพร่การท่องเที่ยวของท้องถิ่น ให้คำแนะนำ ความรู้ เผยแพร่แหล่งท่องเที่ยวหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับและรู้จักแพร่หลายแก่ผู้พบเห็น

### งานส่งเสริมการเกษตร

กำหนดงานส่งเสริมการเกษตร เพื่อรองรับเกี่ยวกับงานทางด้านการเกษตร การให้บริการแก่ประชาชนทางด้านการลงทะเบียนเกษตรกรแต่ละปี และส่งเสริมอาชีพให้กับเกษตรกร พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางด้านการเกษตรให้กับประชาชนได้ทราบกันอย่างทั่วถึง

### งานวางแผนสถิติและวิชาการ ประกอบด้วย

งานนโยบายและแผน กำหนดงานเกี่ยวกับการรวบรวม วิเคราะห์ บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นในการวางแผนและการจัดทำแผน อบต. ในระดับต่าง ๆ ตลอดจนการประสานแผนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย กำหนดอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ

งานจัดทำงบประมาณ กำหนดงานงบประมาณเพื่อรองรับภารกิจเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์เสนอแนะให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ + งานข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น กำหนดงานข้อมูลและประชาสัมพันธ์งานข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น เพื่อรองรับเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลข่าวสารทั้งของภาครัฐและเอกชนที่มีประโยชน์ต่อประชาชน พร้อมทั้งรวบรวมความคิดเห็นของประชาชนที่มีความรู้สึกรู้สีกที่จะแสดงออกหรือปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานและการประชาสัมพันธ์ของ อบต. เพื่อเสนอแนะฝ่ายบริหารพิจารณาวางแผน ปรับปรุง แก้ไขระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ให้เหมาะสม

### งานกฎหมายและคดี ประกอบด้วย

งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติอื่น ๆ กำหนดงานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติอื่น ๆ เพื่อรองรับภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ว่าจะเป็นข้อบัญญัติการจัดเก็บขยะ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานพร้อมทั้งเป็นการรองรับภารกิจถ่ายโอนต่าง ๆ

งานนิติกร กำหนดงานนิติกรเพื่อรองรับภารกิจเกี่ยวกับงานด้านกฎหมาย การตรวจสอบสัญญาต่าง ๆ ข้อบังคับตำบล กฎระเบียบและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง การทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานดำเนินการตามกฎหมาย การดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ ร้องเรียน



งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ กำหนดงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อรองรับภารกิจเกี่ยวกับการร้องทุกข์ของประชาชนในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้บริการความเป็นธรรมแก่ประชาชน และพนักงาน พร้อมทั้งรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาพิจารณาและเสนอให้กับผู้บริหารพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

#### งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย งานจัดระเบียบสังคม เพื่อรองรับภารกิจด้านการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แก้ปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่พิจารณาความเห็น เสนอรายงาน เสนอแนะและดำเนินการเกี่ยวกับการดับเพลิงและสาธารณภัย งานวิชาการและแผนงาน กำหนดงานวิชาการและแผนพัฒนา อบต. ในระดับต่าง ๆ ตลอดจนการประสานแผนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และช่วยเหลือผู้ที่บาดเจ็บช่วยเหลือผู้ที่ประสบอุทกภัย วาตภัย พร้อมทั้งจัดการตรวจตราความเรียบร้อยของหมู่บ้าน ร่วมกับตำรวจ กำหนดผู้ใหญ่บ้าน กำหนดอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

#### งานกิจการสภา ประกอบด้วย

- งานเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา
- รายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต.
- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต.
- งานเลือกตั้งเกี่ยวกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิก อบต.
- งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต.
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

งานธุรการ งานเลขานุการประธาน รองประธานสภา อบต. งานเกี่ยวกับข้อบังคับการประชุมงานที่เกี่ยวกับกระทู้ งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติสภา อบต. หรือกรรมการต่าง ๆ ของสภา อบต. งานเลขานุการสภา อบต. หรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานสารบรรณ งานประสานและสนับสนุนการเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต. งานระเบียบและทะเบียนประวัติประธานสภาฯ และสมาชิกสภา อบต. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สมาชิก อบต. งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยประชุมสมาชิกสภา อบต. งานจัดทำรายงานผลงานประจำปีของสภา อบต. งานพัสดุหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย





งานประชาคมของ อบต.งานประสานราชการ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น งานส่งเสริมและพัฒนาสมาชิก อบต. งานประชุมอบรมราษฎร งานด้านการประสานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ประชาชน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

### กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกิจการสภา

กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง อปท. พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.พ.ศ.๒๕๔๒

ระเบียบ มท. ว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗

ระเบียบ มท.ว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ อปท. พ.ศ.๒๕๔๑

ระเบียบ มท.ว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๓๕

ระเบียบ มท.ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงินของ อปท. พ.ศ.๒๕๔๗

ระเบียบ มท.ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนา

### งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย

#### งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

กำหนดงานชุมชนและสวัสดิการสังคมเพื่อรองรับการสร้างเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุ เด็ก ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส การจ่ายเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ การพัฒนาสตรี กำหนดอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ

#### งานสังคมสงเคราะห์

กำหนดไว้เพื่อรองรับภารกิจด้านการสังคมสงเคราะห์ผู้มีปัญหาทางสังคม เช่น เด็กและบุคคลวัยรุ่น คนชรา คนขอทาน ผู้ต้องขัง ผู้ป่วยคนพิการและคนทุพพลภาพ และประชาชนทั่วไปที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาตนเองและครอบครัวหรือผู้ตกทุกข์ได้ยากในกรณีต่าง ๆ อันจะมีผลกระทบต่อสังคมโดยรวมพิจารณาปัญหาและให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือตามหลักการสังคมสงเคราะห์

#### งานส่งเสริมการเกษตร

กำหนดไว้เพื่อรองรับการส่งเสริมอาชีพเกษตรกร และส่งเสริมการพัฒนาเกษตรด้วยเทคโนโลยี

### กองคลัง

#### ๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

จำนวน ๕ อัตรา

๑.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา



๑.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๔ เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๕ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
<b>๒. พนักงานจ้างประจำ ประกอบด้วย</b>	<b>จำนวน - อัตรา</b>
<b>๓. พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ประกอบด้วย</b>	<b>จำนวน ๒ อัตรา</b>
๓.๑ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
<b>๔. พนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย</b>	<b>จำนวน - อัตรา</b>
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอนได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมรองรับการบริการประชาชนของกองคลัง ดังนี้	
งานการเงิน ประกอบด้วย	
งานการเงินและบัญชี งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน งบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน	
กำหนดไว้เพื่อรองรับเกี่ยวกับการทำบัญชี การตรวจสอบ การเบิกจ่าย การเก็บรักษาเงินทุกประเภทของ อบต. ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย พิจารณาตรวจจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จ บำนาญ เงินทดแทน เงินทำขวัญ และเงินประเภทอื่น ๆ ควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการตัดเบิกปี การกั้นเงินไว้จ่ายเหลือปี และการขยายเวลาดัดฝักเงินงบประมาณ การนำส่งเงินรายได้ตรวจสอบให้คำแนะนำชี้แจงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการคลังให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกและจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบการเงิน งบการเงินและงบทดลอง เพื่อรายงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ กำหนดอัตรากำลังจำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
งานจัดเก็บรายได้ งานพัฒนารายได้และงานควบคุมและเร่งรัดรายได้	
กำหนดงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เพื่อรองรับการศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม วางแผนและจัดทำโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของ อบต. การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ตลอดจนการพัฒนาหาแหล่งรายได้ใหม่ กำหนดอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
งานพัสดุและงานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์	



กำหนดงานพัสดุเพื่อรองรับเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การรับจ่ายพัสดุ การเก็บรักษาพัสดุตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของ อบต.พ.ศ.๒๕๓๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดอัตรากำลัง จำนวน

**๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน**

**งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี**

กำหนดงานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษีเพื่อรองรับเกี่ยวกับการจัดทำแผนที่ภาษีการคัดลอกข้อมูลตลอดจนการปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีและโรงเรือนที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ให้เป็นปัจจุบัน สำรอง ตรวจสอบ ปรับปรุงข้อมูล จัดเก็บดูแลรักษาทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้บริการข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินและข้อมูลแผนที่ภาษีทั้งโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ

**กองช่าง**

**๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย**

**จำนวน ๒ อัตรา**

- ๑.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ๑.๒ นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)
- ๑.๓ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- ๑.๔ นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

จำนวน ๑ อัตรา  
จำนวน ๑ อัตรา  
จำนวน ๑ อัตรา  
จำนวน ๑ อัตรา

**๒. พนักงานจ้างประจำ ประกอบด้วย**

**จำนวน - อัตรา**

**๓. พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ประกอบด้วย**

**จำนวน ๒ อัตรา**

- ๓.๑ ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- ๓.๒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ผลิตน้ำประปา
- ๓.๓ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

จำนวน ๑ อัตรา  
จำนวน ๑ อัตรา  
จำนวน ๑ อัตรา

**๔. พนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย**

**จำนวน ๑ อัตรา**

- ๔.๑ คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)

จำนวน ๑ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมรองรับการบริการของประชาชนของกองช่าง ดังนี้

**งานก่อสร้าง**

นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)



### งานโยธา และงานข้อมูล

กำหนดงานเพื่อรองรับภารกิจทางด้านสำรวจ รั้ววัด ช่างเขียนแบบ งานก่อสร้าง การควบคุม การก่อสร้าง ด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้าง การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา และสำรวจข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐานของ อบต. กำหนดอัตรากำลัง จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม) และนายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

### งานออกแบบและควบคุมอาคาร

#### งานสำรวจออกแบบและประเมินราคา งานควบคุมอาคาร

กำหนดเพื่อรองรับภารกิจการออกแบบและก่อสร้าง เพื่อรองรับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ และประมาณราคาโครงการทุกประเภทของ อบต. รวมถึงควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการที่กำหนด การตรวจสอบ ควบคุม พิจารณาการออกใบอนุญาตก่อสร้าง ต่อเติมหรือถอน เกี่ยวกับอาคารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และพระราชบัญญัติผังเมือง พ.ศ.๒๕๑๘ รวมถึงการตรวจตรา

ดำเนินการกับผู้ละเมิดกฎหมายและข้อบังคับตำบล กำหนดอัตรากำลัง จำนวน - คน

### งานสาธารณสุขโรค

#### งานสาธารณสุขโรค งานกิจการประปา งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

กำหนดงานประสานสาธารณสุขโรคเพื่อรองรับเกี่ยวกับการวางแผนและดำเนินการ ดูแลรักษาและซ่อมบำรุงสาธารณสุขโรค ประเภทถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ระบบเสียงตามสาย ตลอดจนการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการก่อสร้างและบำรุงรักษาสาธารณสุขโรคต่าง ๆ กำหนดอัตรากำลัง จำนวน - ตำแหน่ง

### งานผังเมือง

#### งานผังเมืองพัฒนาเมือง งานสำรวจและแผนที่

กำหนดงานผังเมืองเพื่อรองรับเกี่ยวกับการควบคุมการใช้ประโยชน์ในที่ดินให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ.๒๕๑๘ และกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาตำบลเกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนาตำบลการขยายเขตผังเมืองในอนาคต

### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

#### ๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๗ อัตรา

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา |               |
| ๑.๒ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ   | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๑.๓ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ   | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๑.๔ นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ/ชำนาญการ  | จำนวน ๑ อัตรา |



๑.๕ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๖ เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
<b>๒. พนักงานจ้างประจำ ประกอบด้วย</b>	<b>จำนวน - อัตรา</b>
<b>๓. พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ประกอบด้วย</b>	<b>จำนวน ๑ อัตรา</b>
๓.๑ ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	จำนวน ๑ อัตรา
<b>๔. พนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย</b>	<b>จำนวน - อัตรา</b>
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมรองรับกับการบริการประชาชนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้	
<b>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย</b>	
<b>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับงานด้านการควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุง แก้ไข ติดตามประเมินผลงานสุขาภิบาลอาหาร การจัดการสถานที่ถูกสุขลักษณะ การปรับปรุงคุณภาพน้ำที่ใช้ในการอุปโภค บริโภค งานชีวอนามัย การปรับปรุงแก้ไขเหตุรำคาญ การกำหนดมาตรฐานและการตรวจคุณภาพของการสุขาภิบาลต่าง ๆ การควบคุมกิจการตลาด การควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและกิจการประเภทอื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕	
<b>งานส่งเสริมสุขภาพและการบริการสาธารณสุข งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</b>	
กำหนดงานส่งเสริมสุขภาพชุมชนและบริการสาธารณสุขเพื่อรองรับเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยแม่และเด็ก การส่งเสริมสุขภาพอนามัยกลุ่มวัยเรียน วัยทำงาน ผู้สูงอายุผู้พิการ การสาธารณสุขมูลฐานการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การระงับโรคติดต่อ งานรักษาความสะอาดเพื่อรองรับเกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	
<b>งานดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b>	
กำหนดงานควบคุมและการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับเกี่ยวกับการส่งเสริมคุ้มครองดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การตรวจสอบสถานการณ์มลพิษการเฝ้าระวังมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมและมลพิษจากแหล่งกำเนิดต่าง ๆ รับผิดชอบการร้องทุกข์ด้านมลพิษ เผยแพร่ข้อมูลด้านมลพิษและสิ่งแวดล้อม	



### กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

#### ๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย จำนวน ๒ อัตรา

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)      | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.๒ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ                       | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.๓ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม) | จำนวน ๑ อัตรา |

#### ๒. พนักงานครู ประกอบด้วย จำนวน ๙ อัตรา

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู อันดับ คศ.๓/คศ.๔ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.๒ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก             | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.๓ ครู                                       | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๑.๔ ครูผู้ช่วย                                | จำนวน ๔ อัตรา |

ครูผู้ช่วยรอกกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรให้ปี ๒๕๖๗ +๖

#### ๒. พนักงานจ้างประจำ ประกอบด้วย จำนวน - อัตรา

#### ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ประกอบด้วย จำนวน ๕ อัตรา

- |   |               |
|---|---------------|
| ๓.๑ บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.๒ ผู้ช่วยครู (เอกสังคมศึกษา)                                | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.๓ ผู้ช่วยครู (เอกภาษาไทย)                                   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.๔ พนักงานขับรถ  | จำนวน ๑ อัตรา |

#### ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ประกอบด้วย จำนวน ๑ อัตรา

- |                         |               |
|-------------------------|---------------|
| ๔.๑ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------------|---------------|

#### ๕. พนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย จำนวน ๔ อัตรา

- |   |               |
|---|---------------|
| ๕.๑ บุคลากรสนับสนุนการสอน คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ภารโรง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕.๒ คนงาน   | จำนวน ๓ อัตรา |

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่าง ๆ เพื่อให้เหมาะสมรองรับกับการบริการประชาชนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้



## งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

### งานบริหารการศึกษา

กำหนดเพื่อรองรับภารกิจทางด้านการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การศึกษาของเด็กปฐมวัย การพัฒนาผู้ดูแลเด็ก การสร้างหลักสูตรสื่อการเรียนการสอน การติดตามประเมินผล และส่งเสริมกิจการโรงเรียน กำหนดอัตรากำลัง จำนวน ๓ ตำแหน่ง นักบริหารการศึกษา , นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ และ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

### งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กำหนดงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อรองรับเกี่ยวกับสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนและส่งเสริมกิจการเยาวชน สนับสนุนส่งเสริมการกีฬาและการนันทนาการ การดำเนินการศูนย์เยาวชน การดำเนินการห้องสมุด กำหนดอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ คนงาน

### งานกิจการโรงเรียน

กำหนดไว้เพื่อรองรับการจัดให้มีโรงเรียน เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น พร้อมทั้งการวางแผนการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมทางการศึกษา ให้เกิดการพัฒนาร่างกายและจิตใจ กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ครู จำนวน ๒ อัตรา ครูผู้ช่วย จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

### งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กำหนดไว้เพื่อรองรับการส่งเสริมทางกีฬาให้กับประชาชน และเยาวชนให้มีการรักษาสุขภาพรู้จักการออกกำลังกาย ที่ถูกต้อง พร้อมทั้งการวางแผนการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมทางด้านกีฬาให้ประชาชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ห้างไกลยาเสพติด ครูผู้ช่วย - ครู จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา ผอ.ศพด.อนามัยบ้านเขาสมอคอน รอกกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจัดสรรให้ปี ๒๕๖๗

### หน่วยตรวจสอบภายใน

#### ๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย จำนวน ๑ อัตรา

##### ๑.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ อัตรา

#### งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน เพื่อรองรับงานด้านเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษา





พัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย กำหนดอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ นักวิชาการ ตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	670,080	168,000	1	1	1	-	-	-	21,600	22,320	23,520	859,680	882,000	905,520	55,840
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	0	401,640	42,000	1	1	1	-	-	-	16,680	16,680	16,680	460,320	477,000	493,680	ว่างเดิม
<b>สำนักปลัด อบต.</b>																			
3	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	37,410
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	1	1	296,760	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	24,730



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

พนักงานจ้างทั่วไป																			
8	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่บันทึกข้อมูล)		1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-				108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
กองคลัง																			
9	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
10	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	293,880	0	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	24,490
11	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	313,440	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	26,120
12	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	146,640	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	12,220
13	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	146,640	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	12,220
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
14	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี		1	1	185,520	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,800	8,040	192,960	200,760	208,800	15,460
15	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		1	1	194,040	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	201,840	210,000	218,400	16,170
กองช่าง																			
16	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	36,860
17	นักจัดการงานช่าง	ปก./ ชก.	1	0	355,320	0	0	0	1	-	-	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กำหนด เพิ่ม
18	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

19	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060		กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
20	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	0	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080		ว่างเดิม
21	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ผลิตน้ำประปา		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080		9,400
22	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		1	0	112,800	0	1	1	1	1	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080		กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป																				
23	คณงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)		0	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		9,000
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																				
24	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460		ว่างเดิม
25	นักกายภาพบำบัด	ปก./ ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	307,620	317,340	327,060		ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
26	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด		1	1	246,240	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,248	10,680	256,200	266,448	277,128		20,520
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านเขาสมคอน																				
27	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน
28	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

29	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
30	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
31	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
33	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
34	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
35	พนักงานขับรถยนต์		1	1	148,800	0	1	1	1	-	-	-	5,952	6,240	6,480	154,752	160,992	167,472	12,400
พนักงานจ้างทั่วไป																			
36	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
37	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัย บ้านเขาสมคอน																			
38	ผอ.สพด.อนามัย บ้านเขาสมคอน	-	1	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกกรม จัดสรร
39	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

40	ครูผู้ช่วย		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนนัมัย บ้านเขาสมอคอน พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
41	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
					8,240	0									9,340	13,560	14,400	17,580	31,140
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนอนุบาลพระศรีอริย อบต.เขาสมอคอน																			
42	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
43	ครู		2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
44	ครูผู้ช่วย		4	3	0	0	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
45	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (24460)		1	1	293,520	0	1	1	1	-	-	-	11,760	12,240	12,720	305,280	317,520	330,240	24,460
46	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (17720)		1	1	212,640	0	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	221,160	230,040	239,280	17,720
47	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผช.จนท.การเงินและบัญชี)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
48	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่การ โรง)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

หน่วยตรวจสอบภายใน																			
49	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
5	รวม		52	39	9,348,180	420,000	49	49	50	3	0	1	334,792	340,188	334,100	9,991,872	10,320,440	10,648,700	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															1,498,781	1,548,066	1,597,305	
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															11,490,653	11,868,506	12,246,605	
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															31.92	31.40	30.85	

**หมายเหตุ :** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ( 36,000,000บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 36,000,000 บาท  $(36,000,000 \times 5\%) + 36,000,000 = 37,800,000$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (37,800,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 37,800,000 บาท  $(37,800,000 \times 5\%) + 37,800,000 = 39,690,000$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (39,690,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 39,690,000 บาท  $(39,690,000 \times 5\%) + 39,690,000 = 41,674,500$





### แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

: ข้าราชการอาโอน ลูกจ้างประจำอาโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ นท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้นำบันทึกข้อมูลเรียกค่าปรับหักส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

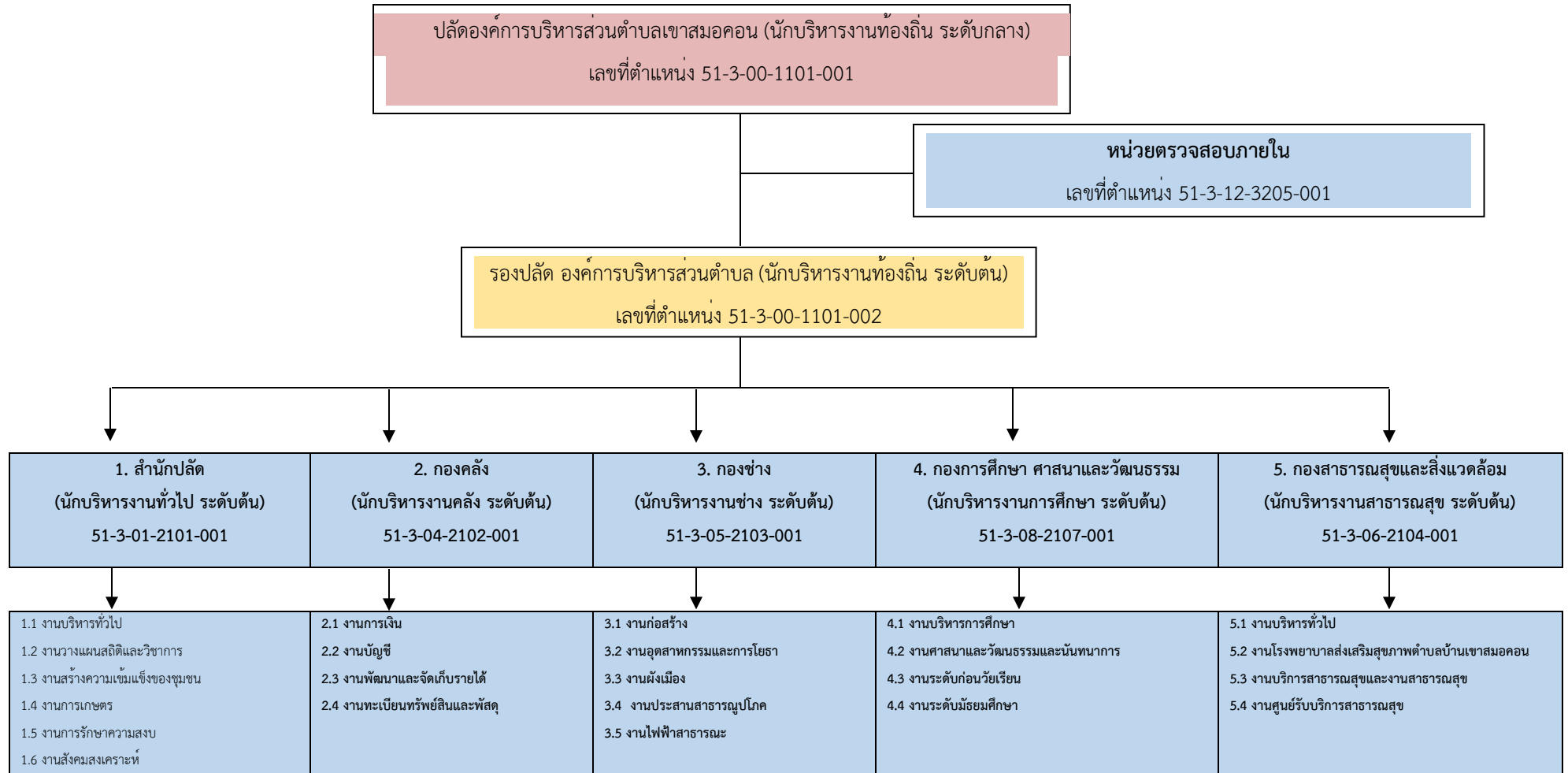
\*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

\*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน



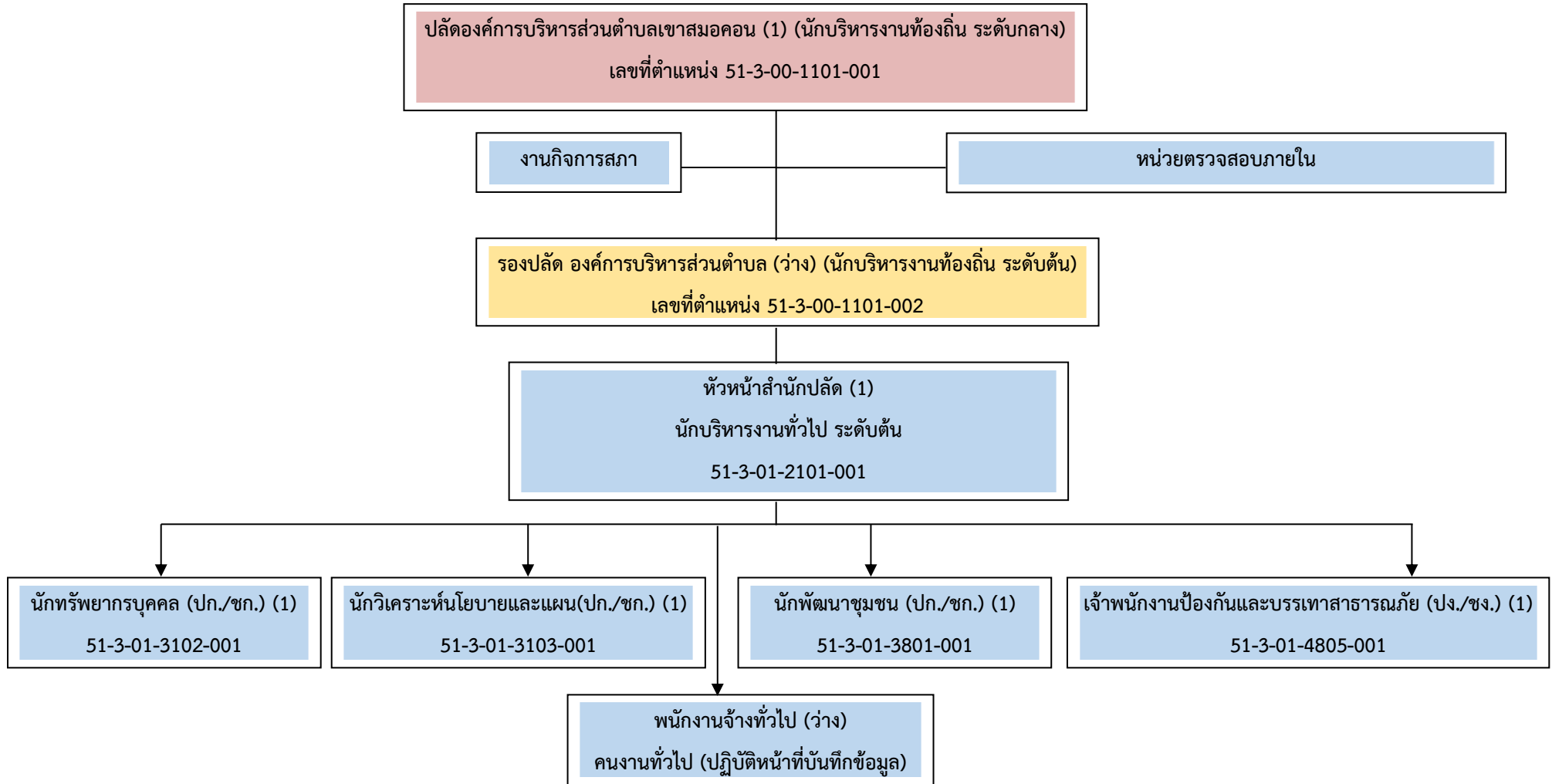


### โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด





### โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมคอน



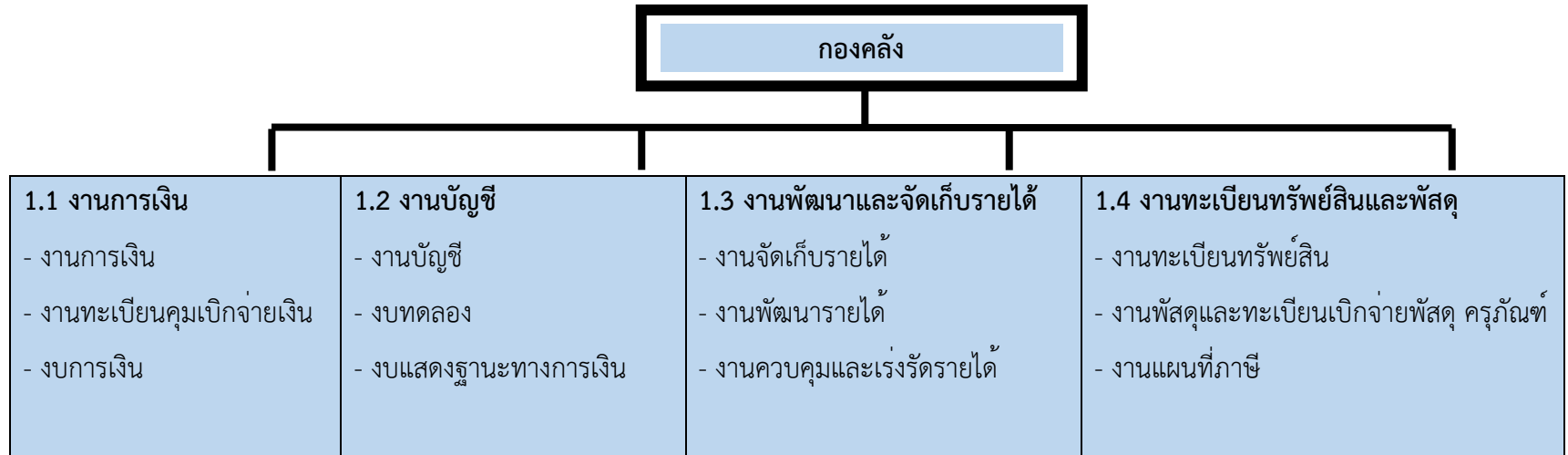


**อัตรากำลังที่มีคนครอง**

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจป.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.			
จำนวน	-	1	-	1	-	-	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-

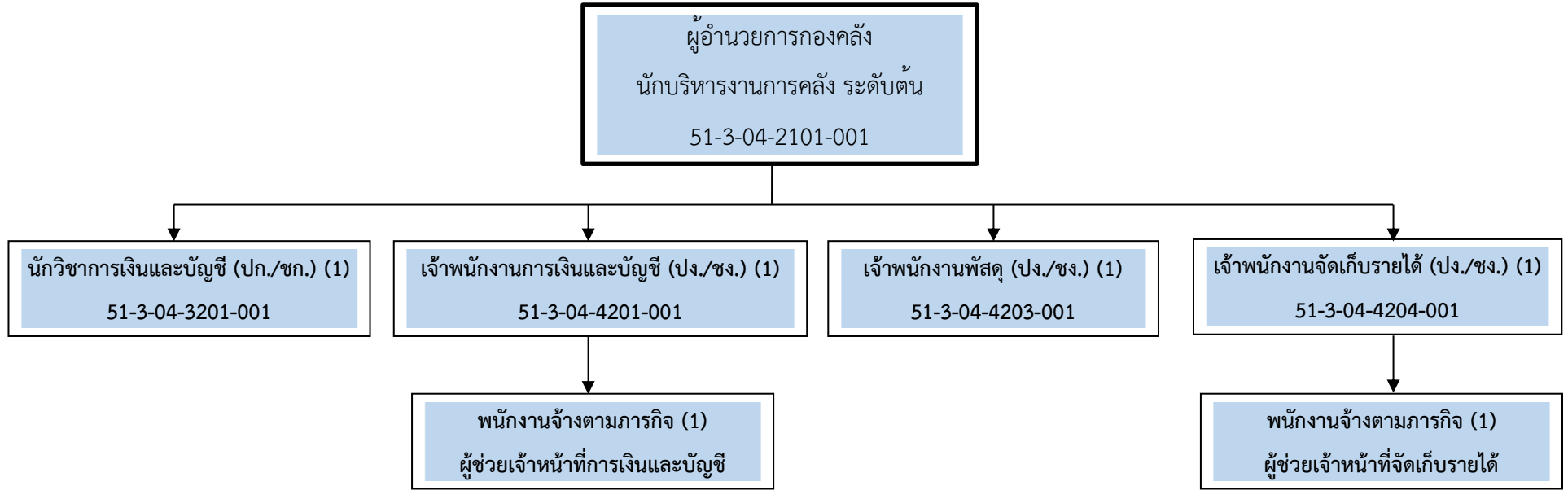


### โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง





โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



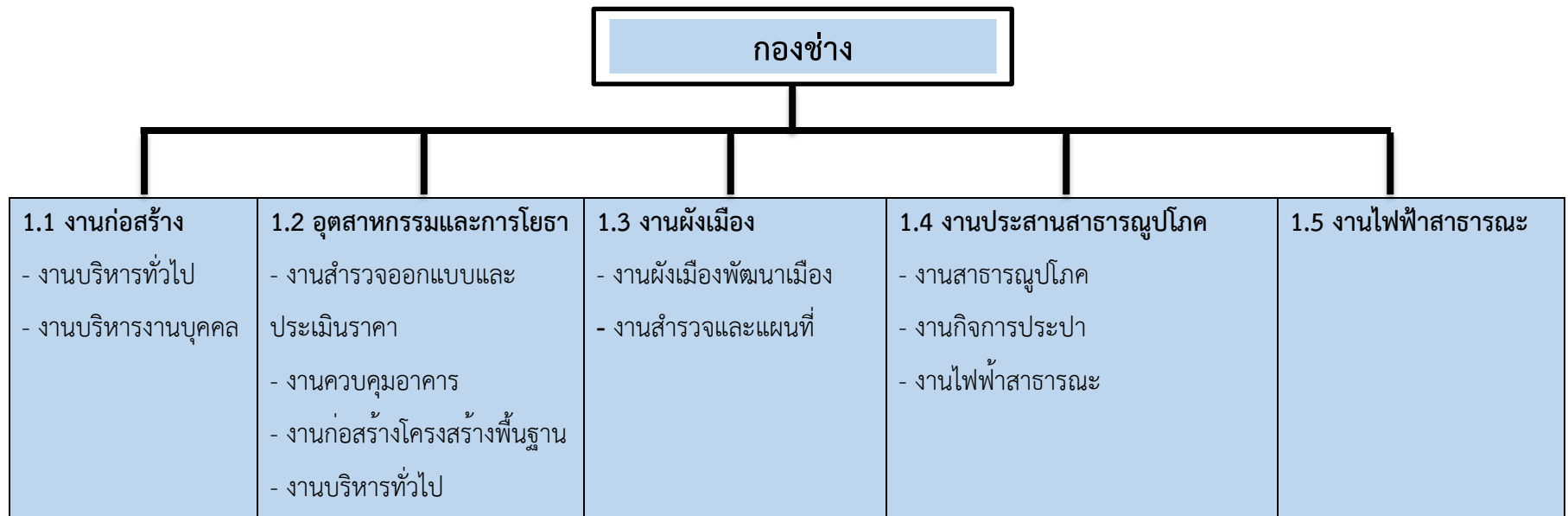
อัตรากำลังที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจป.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ตน	กลาง	สูง	ตน	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	1	-	-	2	-



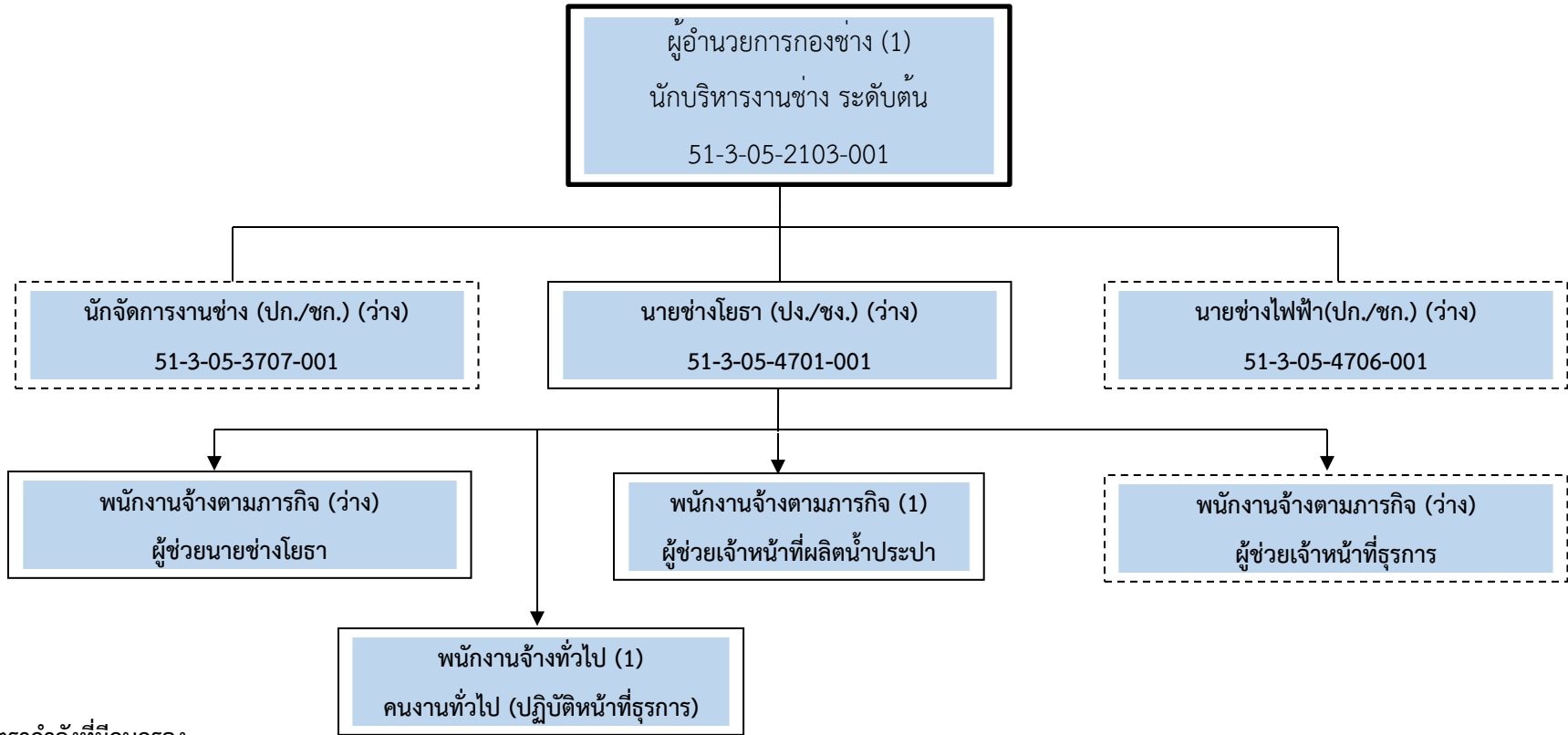


### โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง





โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



อัตรากำลังที่มีคนครอง

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจป.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	พง.	ชง.	อส.			
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

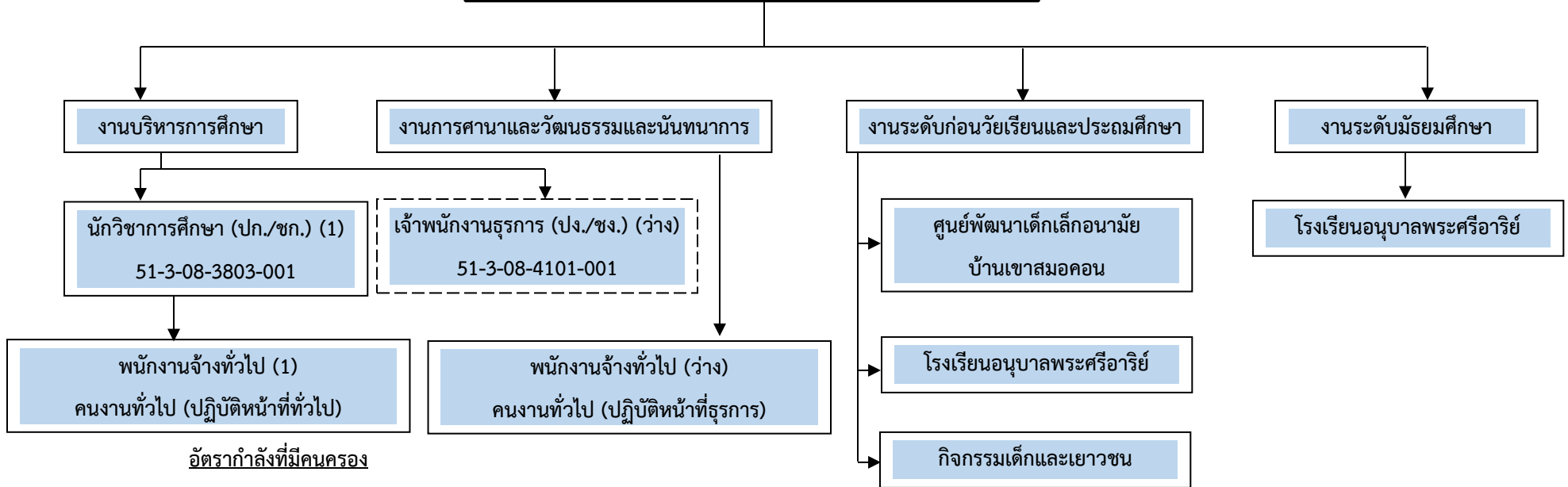
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

<b>1.1 งานบริหารการศึกษา</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารทั่วไป</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานวางแผนสถิติ</li></ul>	<b>1.2 งานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li><li>- งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น</li><li>- งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li></ul>	<b>1.3 งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- โรงเรียนอนุบาลพระศรีอารีย์</li><li>- กิจกรรมเด็กและเยาวชน</li></ul>	<b>1.4 งานระดับมัธยมศึกษา</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- โรงเรียนอนุบาลพระศรีอารีย์</li><li>- งานโรงเรียน</li><li>- งานนิเทศน์</li><li>- กิจกรรมนักเรียน</li><li>- การบริการผลิตสื่อการเรียน</li></ul>
---	--	--	---



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

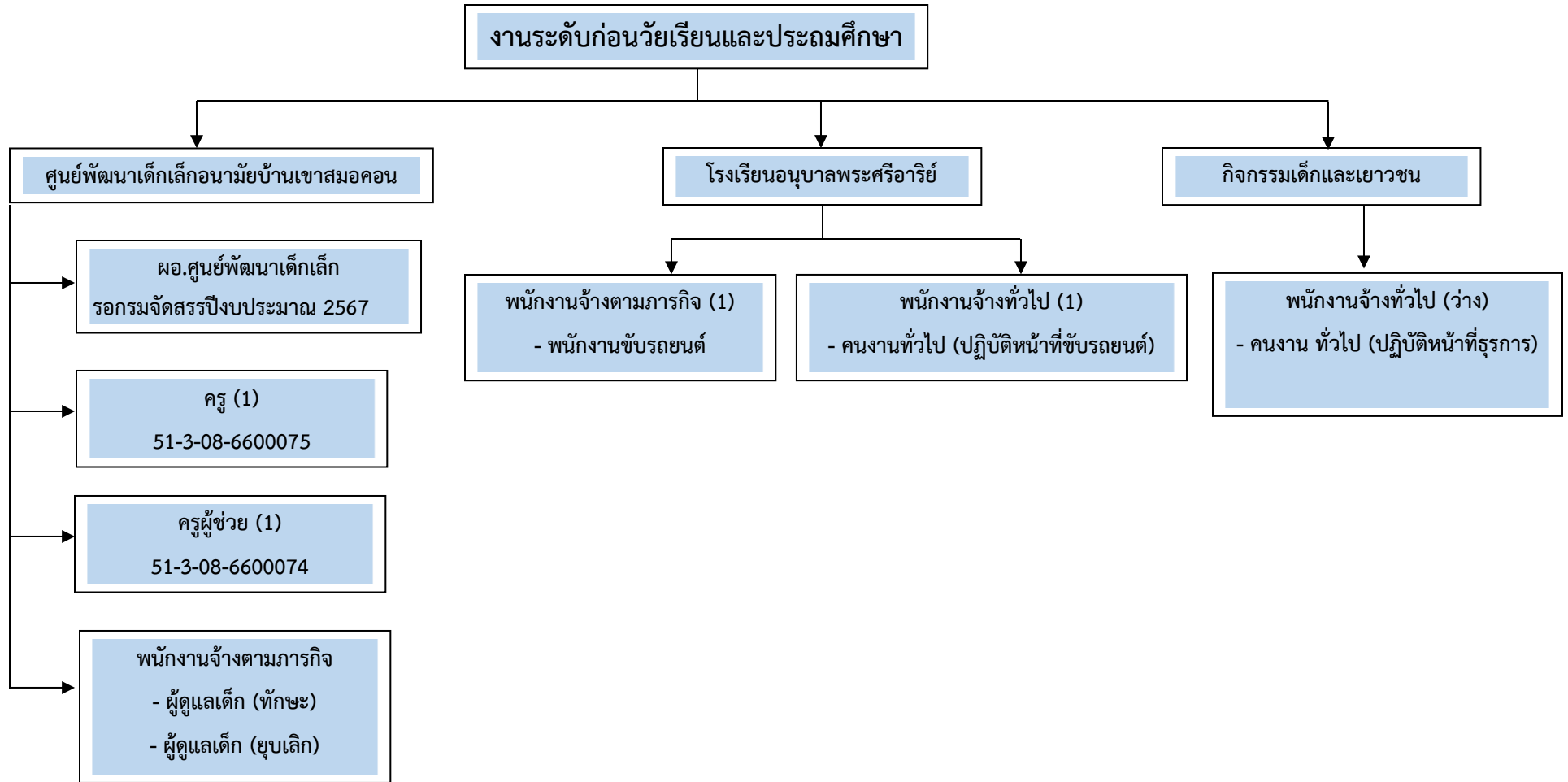
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ว่าง)  
 นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น  
 51-3-08-2107-001



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				พนักงานครู			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ครูผู้ช่วย	คศ.1	คศ.2			คศ.3
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	4	1	2	1	4	2

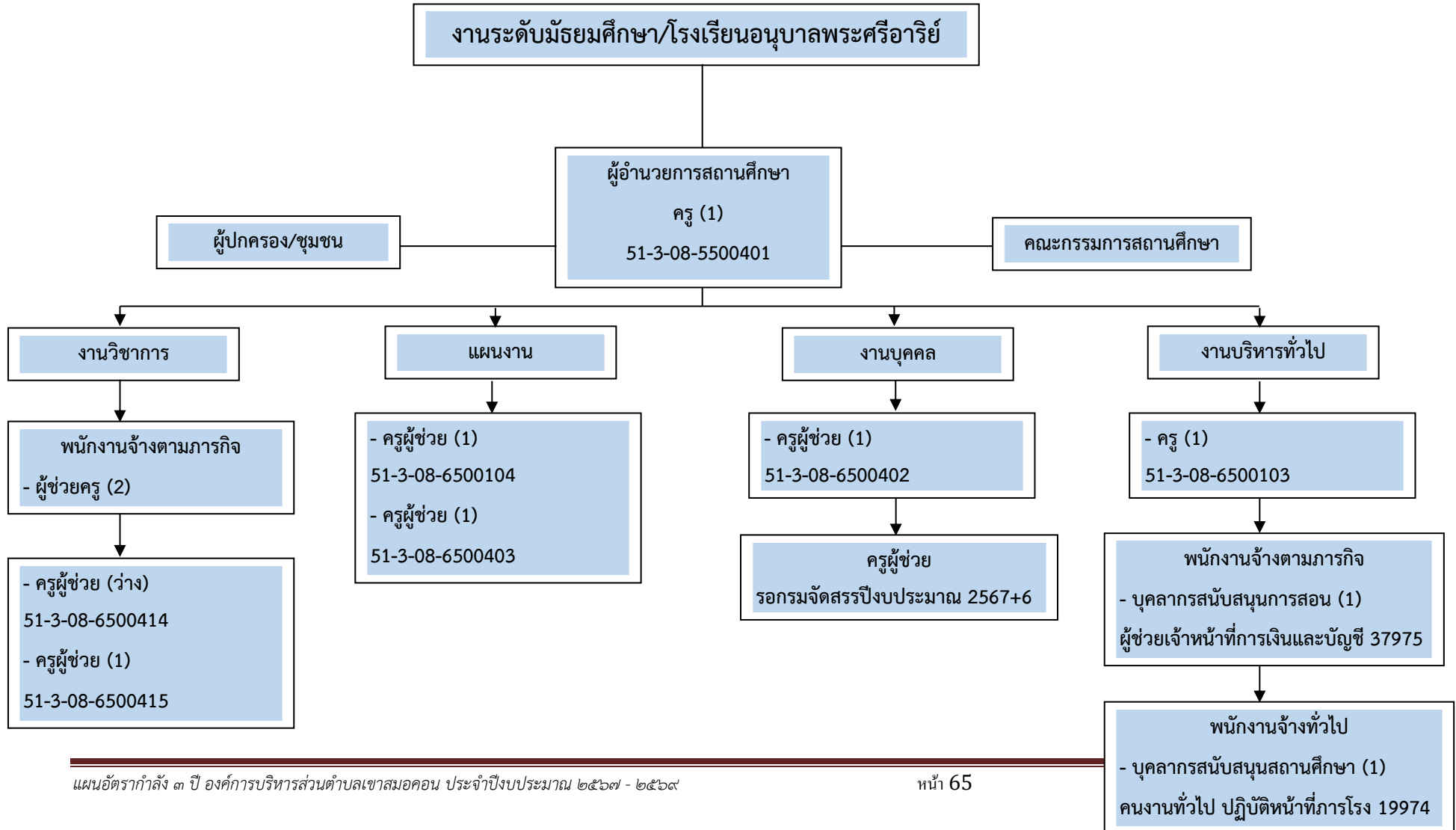


### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม





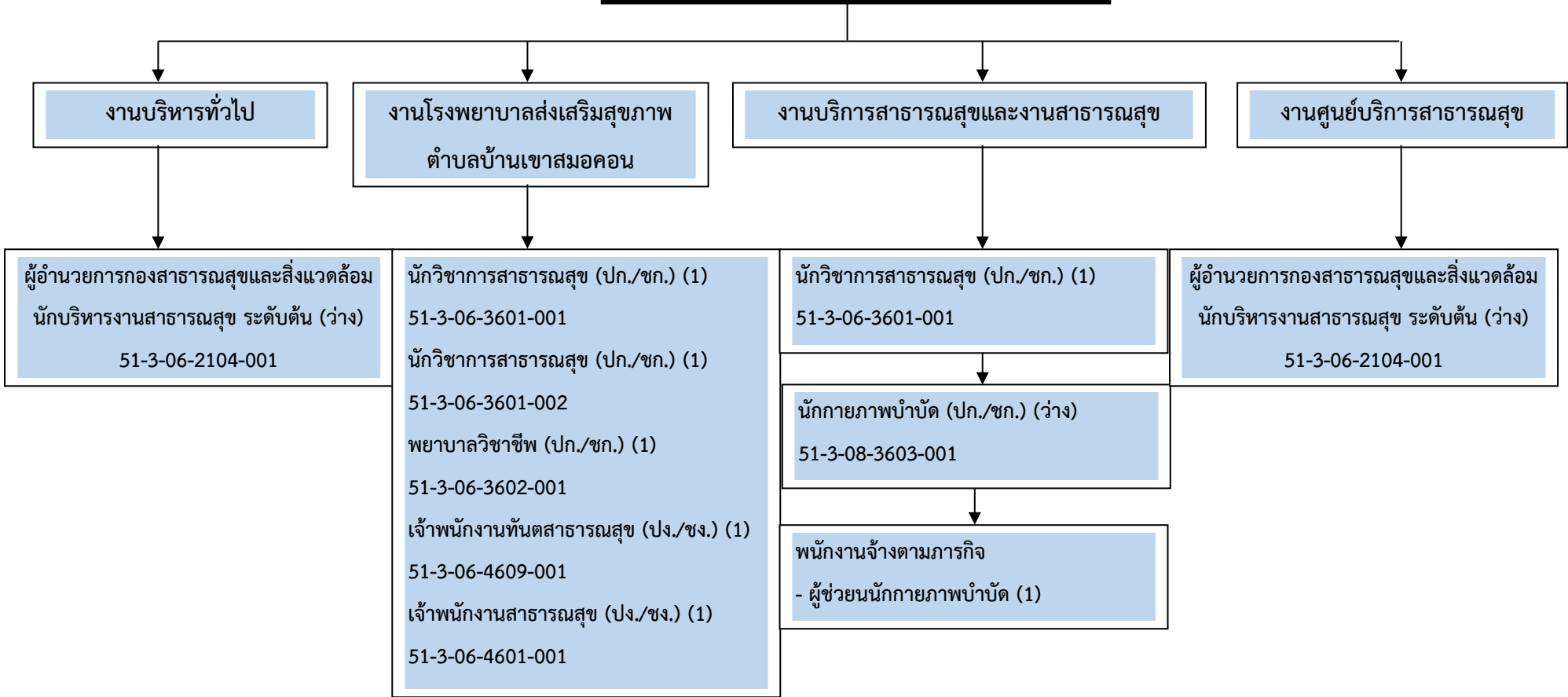
### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม





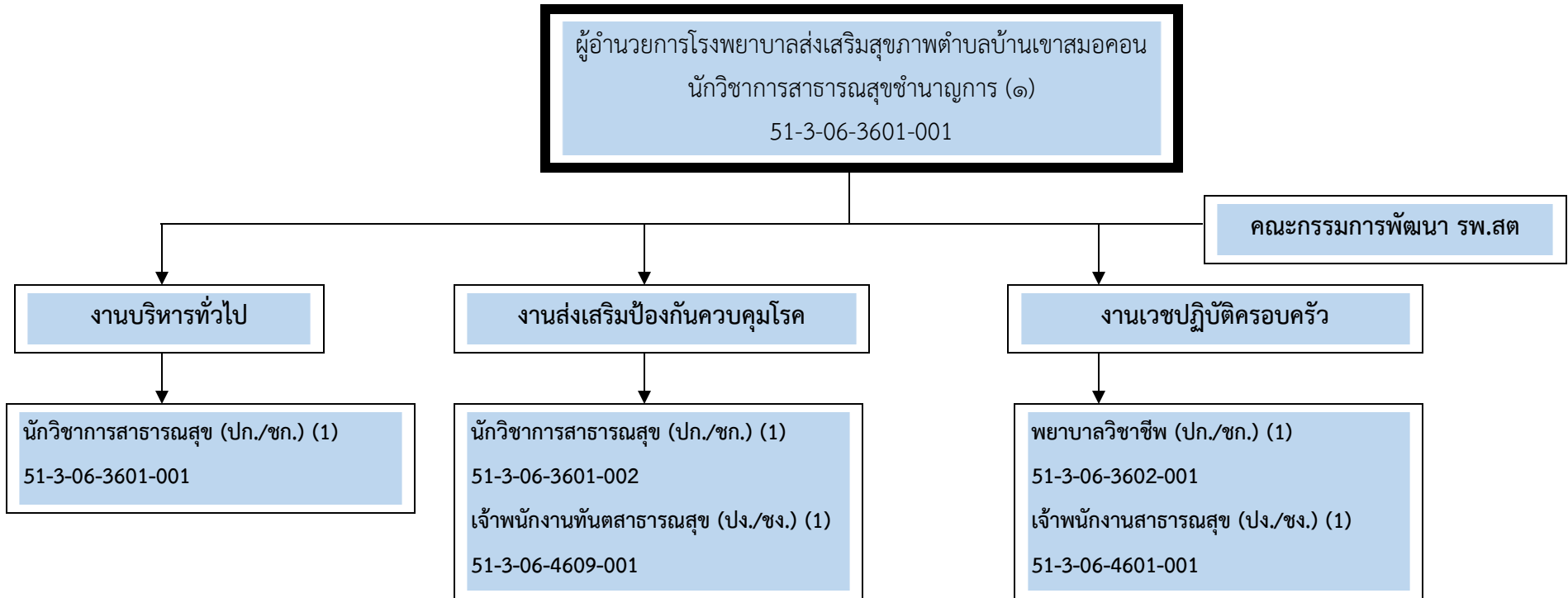
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)  
51-3-06-2104-001





โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



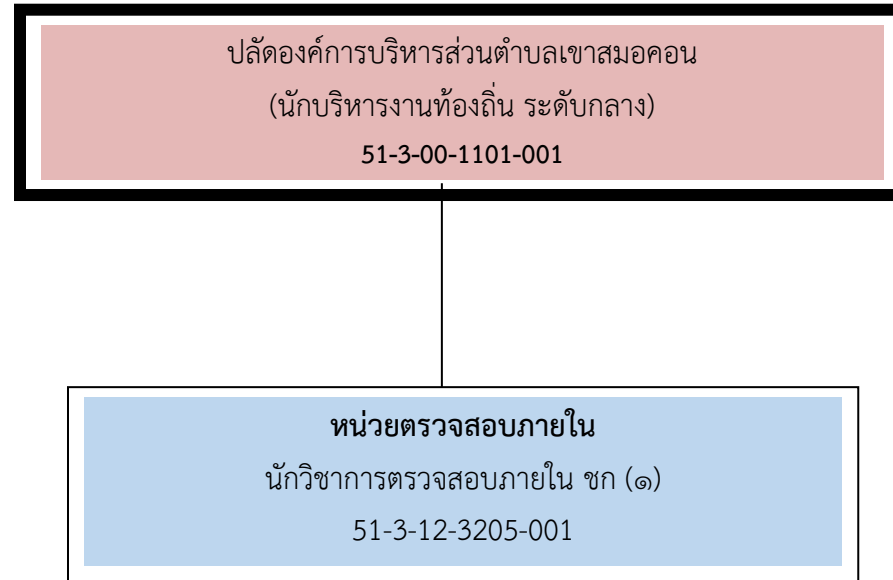
อัตรากำลังที่มีคนครอง

ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		
จำนวน	-	-	-	1	2	-	-	1	1	-	1	-





โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



อัตรากำลังที่มีคนครอง

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		
จำนวน	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น (x12)	
1	นางสาววีชรา ทานองงาม	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	51-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	51-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	670,080  55840 * 12	84,000  (7,000*12)	84,000  (7,000*12)	838,080
2	ว่าง		51-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	51-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	401,640  ค่ากลางเงินเดือน	42,000  (3,500*12)		ว่างเดิม
สำนักปลัด												
3	นางสาวสิริกร บุญอุณ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	51-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	51-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920  34110 x 12	42,000  (3,500*12)		490,920



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

4	นางสาวรุ่งนภา ทองมาก	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	51-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	51-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	185,040			185,040
									15420 * 12			
5	นางสาวอัมภพร อยู่เจริญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	51-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	51-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	389,400			389,400
									32450 * 12			
6	นางอรุสชา โสมดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	51-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	51-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	185,040			185,040
									15420 * 12			
7	นายชำนาญ กิ่งมะลิ	รัฐศาสตรบัณฑิต	51-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	51-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	296,760			296,760
									24730 x 12			
พนักงานจ้างทั่วไป												
8	ว่าง			คนงานทั่วไป	ทั่วไป		คนงาน	ทั่วไป	108,000			ว่างเดิม
				ปฏิบัติหน้าที่บันทึกข้อมูล			ปฏิบัติหน้าที่บันทึกข้อมูล		9000 * 12			
กองคลัง												
9	ว่าง		51-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	51-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	393,600	42,000		ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน	3500 * 12		



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

10	นางสาวปัทมา แสงเจริญ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	51-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.ชก.	51-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.ชก.	293,880 24490 * 12			293,880
11	นางสาวนิจวรรณ ไบ้สกุล	ปวส.การบัญชี	51-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	51-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	313,440 26120 * 12			313,440
12	นางสาวปิยะดา มหาจันทร์	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	51-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	51-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	146,640 12220 * 12			146,640
13	นางสาวรัตนกร วีระประสิทธิ์	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	51-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	51-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	146,640 12220 * 12			146,640
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
14	นางสาวจิตาภา โอภาส	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		185,520 15460 * 12			185,520
15	นางจุรีรัตน์ เข็นเจริญ	ปวส.การบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		194,040 16170 * 12			194,040
กองช่าง												
16	นายชอดเพชร อยู่ห่ม	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	51-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ตั้น	51-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ตั้น	442,320 36860 * 12	42,000 3500 * 12		484,320



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

17	ว่าง		51-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	51-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	355,320			กำหนดเพิ่ม
									ค่ากลางเงินเดือน			
18	ว่าง		51-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	51-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900			ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน			
19	ว่าง		51-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	51-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	297,900			กำหนดเพิ่ม
									ค่ากลางเงินเดือน			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
20	ว่าง			ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	112,800			ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน			
21	นายทินกร เพิ่มพูลพานิช	ปริญญาตรี ประถมศึกษา		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ผลิต น้ำประปา	ทักษะ		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ผลิต น้ำประปา	ทักษะ	112,800 9400 * 12			112,800
22	ว่าง			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	คุณวุฒิ	112,800			กำหนดเพิ่ม
									ค่ากลางเงินเดือน			
พนักงานจ้างทั่วไป												
23	นางสาวสายสุนีย์ บุญอินทร์	ปริญญาตรี		คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	ทั่วไป		คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	ทั่วไป	108,000 9000 * 12			ว่างให้ขุบ เล็ก



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

กองสาธารณสุข												
23	ว่าง		51-3-05-4701-001	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	51-3-05-4701-001	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 3500 * 12		ว่างเดิม
24	นายจักรชัย รุ่งสุข	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	51-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	51-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.				เงินอุดหนุน
25	ว่าง		51-3-08-3603-001	นักกายภาพบำบัด	ปก./ชก.	51-3-08-3603-001	นักกายภาพบำบัด	ปก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน			ว่างเดิม
26	นางสาวฐิติมา ทองมี	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	51-3-06-3601-002	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	51-3-06-3601-002	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.				เงินอุดหนุน
27	นางสุชีลา พลไสย	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	51-3-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	51-3-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.				เงินอุดหนุน
28	นางยุพิน สกภาพไทย	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตร์	51-3-06-4609-001	เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข	ชง.	51-3-06-4609-001	เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข	ชง.				เงินอุดหนุน
29	นางสาวสิริพร แก่นสาร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	51-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	51-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.				เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
30	นางสาวสุทธภา จันทรเทศ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (กายภาพบำบัด)		ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	(คุณวุฒิ)		ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	(คุณวุฒิ)	246,240 20520 * 12			246,240



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
31	ว่าง		51-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	51-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	393,600 ค่ากลางเงินเดือน	42,000 3500 * 12		ว่างเดิม
32	นายเกียรติศักดิ์ บุตรกันหา	ครูศาสตรบัณฑิต	51-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	51-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	185,040 15420 * 12			185,040
33	ว่าง		51-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ซง.	51-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ซง.	297,900 ค่ากลางเงินเดือน			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
34	นายชช สุมาลย์ทอง	ปวท. (ช่างสำรวจ)		พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)		พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	148,800 12400 * 12			148,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
35	ว่าง			คนงาน	ทั่วไป		คนงาน	ทั่วไป	108,000 9000 * 12			ว่างเดิม
36	นางเบ็ญจมาศ สุมาลย์ทอง	ม.ศ.4		คนงาน	ทั่วไป		คนงาน	ทั่วไป	108,000 9000 * 12			108,000
37	นายประเสริฐ อิ่มชัย	มัธยมศึกษาตอนต้น		คนงาน	ทั่วไป		คนงาน	ทั่วไป	108,000 9000 * 12			108,000



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยบ้านเขาสมอคอน											
38	ว่าง			ผอ.สพด.			ผอ.สพด.				รอกกรม จัดสรร
39	นางจันทร์สุดา พัดเย็น	ครุศาสตรบัณฑิต	51-3-08-6600075	ครู	คศ.2	51-3-08-6600075	ครู	คศ.2			เงินอุดหนุน
40	นางสาวกาญจนา กาญจนภูมิ	ครุศาสตรบัณฑิต	51-3-08-6600074	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	51-3-08-6600074	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย			เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
41	นางสุมาลี สนิทวาที	ศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ		ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	98,880	8240 * 12	98,880
โรงเรียนอนุบาลพระศรีอริย์											
42	นางอรวรรณ นัตนะธา	บริหารการศึกษามัธยมศึกษา	51-3-08-5500401	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.3	51-3-08-5500401	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.3			เงินอุดหนุน
43	นายฉัฐปัญญา บัวงาม	บริหารการศึกษามหาบัณฑิต	51-3-08-6500103	ครู	คศ.2	51-3-08-6500103	ครู	คศ.2			เงินอุดหนุน
44	นางสาวน้ำค้าง กลิ่นมิ่ง	ครุศาสตรบัณฑิต	51-3-08-6500104	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	51-3-08-6500104	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย			เงินอุดหนุน
45	นางสาวอัญชรี โนนพยอม	ครุศาสตรบัณฑิต	51-3-08-6500402	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	51-3-08-6500402	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย			เงินอุดหนุน
46	นายภาคภูมิ ปุ๊กสูงเนิน	รัฐศาสตรบัณฑิต	51-3-08-6500403	ครู	คศ.1	51-3-08-6500403	ครู	คศ.1			เงินอุดหนุน
47	ว่าง		54-3-08-6500414	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	54-3-08-6500414	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย			เงินอุดหนุน
48	นางสาวขวัญมัส กลิ่นหอม	วิทยาศาสตร์ทั่วไป	51-3-08-6500415	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	51-3-08-6500415	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย			เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ											





แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

49	นางสาวสุพิศรา ทาสะวัต	ครูศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยครู	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยครู	คุณวุฒิ	293,520			293,520
									24460 * 12			
50	นางสาวพรเพ็ญ ดิษย์	ครูศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยครู	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยครู	คุณวุฒิ	212,640			212,640
									17720 * 12			
51	นางสาวรุ่งทิพย์ กลิ่นกลิ่น	ปวช.การบัญชี	37975	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี)	ทั่วไป	37975	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี)	ทั่วไป				เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป												
52	นายอำนาจ ขาวละออ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	19974	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา คณงานทั่วไป (การโรง)	ทั่วไป	19974	บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา คณงานทั่วไป (การโรง)	ทั่วไป				เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน												
53	นางสิรินาฏ ปรีชาจารย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	51-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	51-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	389,400			389,400
									32450 * 12			



## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน มุ่งเน้นให้ ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบล เขาสมอคอน ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำ สถานีนอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและ งบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม



### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเขาสมอคอน เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอนทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลुวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

### นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

#### ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นําการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย



๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือ มีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือ ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี ที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง พิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม



๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ  
๕.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่ง  
ตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวล  
จริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่  
รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติ  
บุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการ  
ดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะ  
ตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่  
โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้ง  
ละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชน  
มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม  
ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า  
ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิ  
เสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มี  
อำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ  
และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ  
สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม





หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัตระวังไม่ให้เกิดเสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่ทำกรทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ





๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน  
๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง  
ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็ม  
กำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความ  
ประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ  
มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็ม  
กำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน  
หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น  
โดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติใน  
วิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้ง  
ให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ  
ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดย  
ใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี  
สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้  
พิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จ  
สมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตาม  
เป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ  
ประเทศชาติ ประชาชน



๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วย ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะ ดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่มเทสตีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย



๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน  
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้



- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กั้นหลักเลี้ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนา ที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน



๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมอคอน จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ที่จะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

#### บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓)//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



# ภาคผนวกลำดับขั้นตอน การดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี