

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗



ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุนทอง
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์.....	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๔๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๔๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๔๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๕๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๖๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๖๙
ภาคผนวก	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ	
- มติ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา	
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ	
- รายงานการประชุม	
- การบันทึกสถิติภาระค่างานแต่ละกอง/แต่ละตำแหน่ง	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแผนที่แสดงเจตนา หรือทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง แนวทางการดำเนินงานและภาระค่าใช้จ่ายในงานการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายว่าด้วย การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วน



ตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง จนถึง (ฉบับที่ ๖)

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๙ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗

๑.๑๐ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ตามกฎหมายจัดตั้งของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี



๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในกาปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้้อัตรากำลังมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในกาปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างนอกรอบใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร



ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ชันทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม



๓.๙ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ขุนทอง

วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตคือ เป็นจุดหมายและความปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

“ องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองมีความพร้อมในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน ”

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามหลักกา

บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการให้บริการสาธารณะ โดยได้รับบริการสาธารณะที่ดีอย่างเพียงพอ และทั่วถึง
๒. เพื่อพัฒนาศักยภาพคน ครอบครัวและชุมชนให้สามารถพึ่งตนเอง เป็นชุมชนที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยน้อมนำเอาแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
๓. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนรอบด้าน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น
๔. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง และบูรณาการการทำงานจากทุกภาคส่วน ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ดังนี้

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความทันสมัย ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล



๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง

ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ราชการทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ราชการทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองมีการวางนโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิต หรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง นโยบายด้าน สวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร และนโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

การมอบอำนาจ ในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในด้าน การบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้



กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. การกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่

วางไว้

๓. การจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. การบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความ

คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่าง

ต่อเนื่อง

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านกาสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๗. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน

๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร



๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
 ๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน
 ๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
- ๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร**

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 ๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
 ๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
 ๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้**

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลขุนทองได้ขอข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ติดต่อกัน เพื่อการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังที่มีหน้าที่ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน เป็นองค์กรที่มีขนาดเดียวกันและอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบในอำเภอเดียวกัน ดังนี้

๑. ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากรลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน



อบต.ขุนทอง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา			อบต.ด่านช้าง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล			สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	-
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล	๑	-
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง)	๑	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-
ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-			
ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-			
พนักงานขับรถยนต์	๑	-			
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	-			
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๓	๑	คนงาน	๔	๒
ภารโรง	๑	-	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
คนงานประจำรถขยะ	๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
			ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-



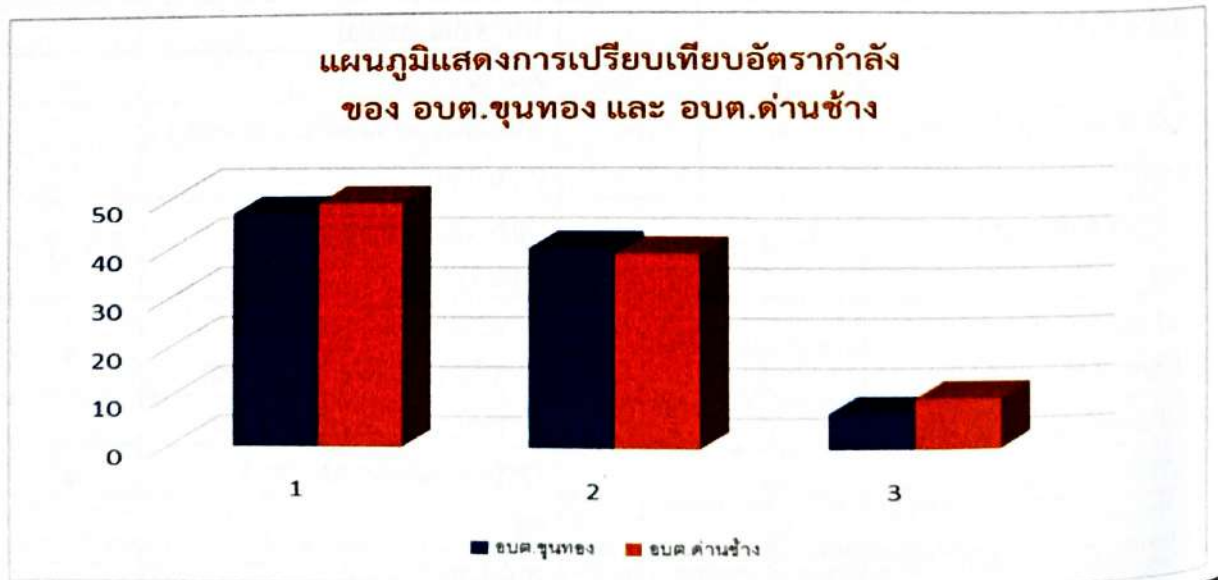
อบต.ขุนทอง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา			อบต.ด่านช้าง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานการคลัง (ปง./ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
พนักงานจ้างตามภารกิจ			ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	-	๑	วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	-	๑
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	-	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผช.นายช่างโยธา		๑	ผช.นายช่างโยธา	๑	-
			ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๑	-	คนงาน	๒	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	-
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-
ครู	๒	-	ครู	๑	-
			ครูผู้ช่วย	-	๒



อบต.ขุนทอง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา			อบต.ด่านช้าง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ดูแลเด็ก	๓	-	ผู้ดูแลเด็ก	๓	-
			คนงาน	๑	-
			กองส่งเสริมการเกษตร		
			ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานเกษตรระดับต้น)	๑	-
			นักวิชาการเกษตร(ปก./ชง.)	-	๑
			เจ้าพนักงานสัตวบาล	-	๑
รวม	๔๓	๙	รวม	๓๙	๑๑
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๕๒ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๕๓ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗		
จำนวน ๕๑,๘๐๐,๐๐๐ บาท			จำนวน ๔๙,๕๔๓,๐๐๐ บาท		
หมู่บ้าน ๑๒ หมู่บ้าน ประชากร จำนวน ๗,๙๖๖ คน			หมู่บ้าน ๑๑ หมู่บ้าน ประชากร จำนวน ๗,๕๗๖ คน		

ตารางสถิติข้อมูลอัตรากำลัง ๓ ปี ของทั้ง ๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชุดข้อมูล	ชื่อ อบท.	งบประมาณ	อัตรากำลังทั้งหมด	ตำแหน่งคนครอง	ตำแหน่งว่าง
๑	อบต.ขุนทอง	๕๑,๘๐๐,๐๐๐	๕๒	๔๓	๙
๒	อบต.ด่านช้าง	๔๙,๕๔๓,๐๐๐	๕๓	๓๙	๑๔





- จากตารางสถิติข้อมูลจะได้แผนภูมิภาพข้างต้น สามารถวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง และองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง จึงไม่มีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่ง แต่จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากช่องว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองขาดบุคลากรที่จำเป็นตอนโยกย้ายด้านโครงสร้างพื้นฐาน แต่เมื่อพิจารณาถึงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการที่ถูกต้องนั้น การกำหนดส่วนราชการจะต้องมีองค์ประกอบ คือ ๑. หัวหน้าส่วนราชการ ๒. พนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานวิชาการและสายงานทั่วไป ๓. ส่วนประกอบอื่น เช่น พนักงานจ้าง ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่เพิ่มขึ้นในส่วนราชการบางส่วนราชการในตำแหน่งที่มีความสำคัญและภาระหน้าที่ล่าช้า เนื่องจากมีภารกิจอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองมีความประสงค์รับโอน (ย้าย) และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ประวัติความเป็นมา

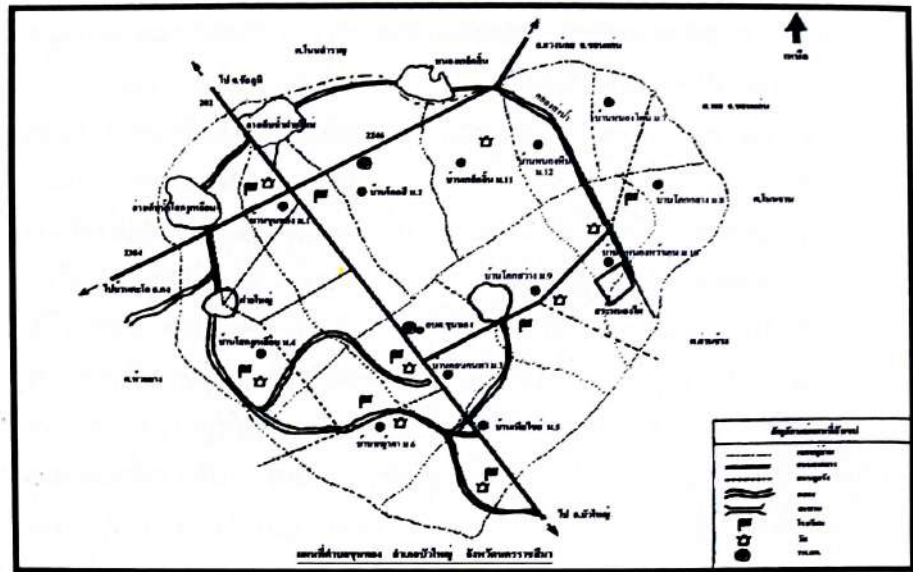
ตำบลขุนทอง จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.๒๕๒๒ โดยแยกออกจากตำบลด่านช้าง อำเภอบัวใหญ่ ตำบลขุนทอง ได้ตั้งชื่อมาจาก นายขุน ทองดวง ซึ่งเป็นกำนันตำบลด่านช้าง (ประมาณปี พ.ศ.๒๕๐๐) และเป็นกำนันมือปราบ ได้ร่วมกับทางราชการปราบปรามโจรผู้ร้ายที่มีชุกชุมจนราบคาบ และท่านได้ย้ายภูมิลำเนาจากบ้านเดิม คือ บ้านหญ้าคา (ตำบลขุนทองในปัจจุบัน) มาตั้งหมู่บ้านใหม่ บริเวณทางสี่แยกและชาวบ้านได้ตั้งชื่อหมู่บ้านใหม่นี้เพื่อเป็นเกียรติแก่นายขุน ทองดวง ว่า บ้านขุนทองได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลขุนทองเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๙ ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๕๒ ก. ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๓๙ และเปิดทำการมาจนถึงปัจจุบัน

ที่ตั้งและอาณาเขต

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ตั้งอยู่เลขที่ ๓๓๓ หมู่ที่ ๓ ตำบลขุนทอง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๑๒๐ โดยมีระยะทางห่างจากจังหวัดนครราชสีมา ประมาณ ๑๑๑ กิโลเมตร และห่างจากที่ว่าการอำเภอบัวใหญ่ ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร ตามถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ (บัวใหญ่ - ชัยภูมิ) ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	มีพื้นที่ติดต่อกับ ตำบลท่าวัด อำเภอวางน้อย จังหวัดขอนแก่น
ทิศใต้	มีพื้นที่ติดต่อกับ ตำบลห้วยยาง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
ทิศตะวันออก	มีพื้นที่ติดต่อกับ ตำบลด่านช้าง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมาและตำบลโนนจาน อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันตก มีพื้นที่ติดต่อกับตำบลโนนสำราญ อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมาและ
ตำบลแก้งสนามนาง อำเภอแก้งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศ : องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๕๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๑,๐๐๕ ไร่ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่มีลักษณะราบเรียบถึงค่อนข้างราบเรียบ ใช้ทำนา ปลูกพืชไร่ และไม้ผล ส่วนสภาพพื้นที่มีลักษณะโดยเป็นที่ราบเอียงไม่สม่ำเสมอ ใช้ปลูกพืชไร่และไม้ผล มีลำห้วยน้อยและลำห้วยยางไหลผ่านทางตอนล่างของตำบลมีหนองน้ำทั้งหนองน้ำธรรมชาติ และหนองน้ำที่ขุดขึ้นมาใหม่กระจายอยู่ทั่วไป แต่ยังมีปริมาณน้อย ไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร ระดับความสูงประมาณ ๑๔๐ - ๒๕๐ เมตร จากระดับน้ำทะเล

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศ : ลักษณะภูมิอากาศของตำบล จัดอยู่ในลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน แบ่งได้ ๓ ฤดู คือ

-ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน มีอากาศร้อนและอบอ้าว

-ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดผ่านทะเลและมหาสมุทร ทำให้มีอากาศชุ่มชื้นและฝนตกชุก

-ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพัดเอาความหนาวเย็นและความแห้งแล้งมา

๑.๔ ลักษณะของดิน

ดิน เป็นดินปนทราย ความอุดมสมบูรณ์ต่ำ การกักเก็บน้ำไม่ดี

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

น้ำ ส่วนใหญ่ใช้ในการทำการเกษตรและอุปโภคซึ่งจะมีสภาพค่อนข้างเค็ม สำหรับน้ำที่ใช้บริโภค จะใช้น้ำฝน



แหล่งน้ำสำคัญที่ใช้เพื่อการเกษตรและน้ำกินน้ำใช้

ลำดับที่	ชื่อแหล่งน้ำ	หมู่ที่ตั้งแหล่งน้ำ	ขนาด	ระยะเวลาเก็บน้ำ	คุณภาพน้ำ
๑	ห้วยรวง	๗,๘	๔ กม.	พ.ค.- ก.พ.	ปกติ - เค็มเล็กน้อย
๒	ห้วยแคน	๑,๒,๑๑	๗ กม.	พ.ค.- ก.พ.	ปกติ
๓	ห้วยใหญ่	๔,๕,๖	๘ กม.	ตลอดปี	ปกติ
๔	ห้วยฝายบ้าน	๖	๒.๗๘ กม.	พ.ค.- ก.พ.	ปกติ
๕	ห้วยน้อย	๕,๙	๒.๕ กม.	ตลอดปี	ปกติ
๖	ห้วยวัด	๓	๒ กม.	ตลอดปี	ปกติ
๗	อ่างหนองกระทุ่ม	๙	๒๐๐ ไร่	ตลอดปี	เค็ม
๘	หนองหล่งจาน	๘	๘๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๙	ฝายใต้	๔	๓๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๑๐	อ่างโสกงูเหลือม	๔	๖๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๑๑	อ่างฝายใหม่	๑	๔๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๑๒	หนองเกล็ดลิ้น	๑๑	๒๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๑๓	หนองโสกชะนี	๑๐	๒๕ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๑๔	หนองไผ่	๑๐	๑๘ ไร่	ตลอดปี	ปกติ

ลำดับที่	ชื่อแหล่งน้ำ	หมู่ที่ตั้งแหล่งน้ำ	ขนาด	ระยะเวลาเก็บน้ำ	คุณภาพน้ำ
๑๕	คลองใหม่	๔	๕ กม.	-	-
๑๖	คลองอีสานเขียว โคกสีหนองหว้า	๒,๑๐,๑๑	๗ กม.	-	-
๑๗	ห้วยน้อย	๙	๑.๘ กม.	มิ.ย.-ก.พ.	ปกติ
๑๘	หนองสระ	๑๐	๒๘ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๑๙	หนองแวง	๒	๒๒ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๒๐	หนองสระขาม	๔	๓ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๒๑	หนองช่องหอย	๗	๘ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๒๒	หนองสระ สาธารณสุขประโยชน์	๑๑	๕-๓-๐๙ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๒๓	หนองหิน สาธารณสุขประโยชน์	๑๒	๑๒-๒-๒๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๒๔	หนองแวง สาธารณสุขประโยชน์	๒	๒๒-๐-๐๙ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๒๕	หนองฝายพระ	๒	๘-๐-๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๒๖	สระศึกฤทธิ์สระ หลังโรงเรียน	๓	๓-๐-๓๙ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๒๗	สระสามง่าม	๓	๑-๐-๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๒๘	หนองฝายใหญ่	๔	๑๖-๐-๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ



ลำดับที่	ชื่อแหล่งน้ำ	หมู่ที่ตั้งแหล่งน้ำ	ขนาด	ระยะเวลาเก็บน้ำ	คุณภาพน้ำ
๒๙	หนองโปรง สาธารณสุขประโยชน์	๕	๓-๐-๑๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๓๐	หนองหัว(สระ ตะวันตก)	๕	๓-๐-๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๓๑	หนองตะเคียน	๕	๓-๐-๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๓๒	สระต้นประดู่ สาธารณสุขประโยชน์	๖	๒-๐-๕๒ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๓๓	สระมะค่า สาธารณสุขประโยชน์	๖	๑-๑-๐๓ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๓๔	ท่าเลโคกหนองละ โสดสาธารณะ	๖	๒๔๙-๓-๖๖ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๓๕	สระวัดหนองโดน	๗	๑๔-๐-๐ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๓๖	สระน้ำ สาธารณสุขประโยชน์	๙	๒-๑-๔๘ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๓๗	หนองละราบ สาธารณสุขประโยชน์	๙	๔-๒-๐๔ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๓๘	หนองสระ สาธารณสุขประโยชน์	๙	๓-๐-๓๙ ไร่	ตลอดปี	ปกติ
๓๙	หนองตะไคร้ สาธารณสุขประโยชน์	๙	๑-๐-๕๙ ไร่	ตลอดปี	ปกติ

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ป่าไม้ มีไม้ยืนต้นขึ้นสลับประปราย เป็นป่าเสื่อมโทรมและป่าในเขตป่าสงวนแห่งชาติ เช่น ป่าบ้านขุนทอง ป่าบ้านโคกสี และป่าบ้านโสกงูเหลือม

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง แบ่งเขตการปกครอง ออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านขุนทอง

หมู่ที่ ๗ บ้านหนองโดน

หมู่ที่ ๒ บ้านโคกสี

หมู่ที่ ๘ บ้านโคกกลาง

หมู่ที่ ๓ บ้านดอนคนทา

หมู่ที่ ๙ บ้านโคกสว่าง

หมู่ที่ ๔ บ้านโสกงูเหลือม

หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองหัวเอน

หมู่ที่ ๕ บ้านเพี้ยไชย์

หมู่ที่ ๑๑ บ้านเก็ดลิ้น

หมู่ที่ ๖ บ้านหญ้าคา

หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองหิน



๒.๒ การเลือกตั้ง

การบริหาร

๑. ฝ่ายสภา ได้แก่ ประธานสภา รองประธานสภา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมจำนวน ๑๒ คน

๒. ฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง จำนวน ๔๗ คน
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน
 - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน
 - สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๒ คน
 - กองคลัง จำนวน ๗ คน
 - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๙ คน
 - กองช่าง จำนวน ๖ คน
 - หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ คน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร(ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓-๕ ปี และการคาดการณ์ในอนาคต)

จากฐานข้อมูลทะเบียนราษฎรอำเภอบัวใหญ่ ตำบลขุนทองมีจำนวนประชากรทั้งหมดรวม ๗,๙๖๖ คน แยกเป็นชาย ๓,๙๗๘ คน เป็นหญิง ๓,๙๘๘ คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งหมดประมาณ ๒,๑๖๙ หลังคาเรือน จำนวนประชากรเฉลี่ย ๓.๖๗ คนต่อหลังคาเรือน

ตารางแสดงจำนวนครัวเรือนและจำนวนประชากรแยกเป็นหมู่บ้าน

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนครัวเรือน (หลัง)	ประชากรชาย (คน)	ประชากรหญิง (คน)	ประชากรรวม (คน)
๑	บ้านขุนทอง	๒๑๓	๒๑๑	๒๑๒	๔๒๓
๒	บ้านโคกสี	๒๕๓	๕๐๘	๕๑๒	๑,๐๒๐
๓	บ้านดอนคนทา	๒๔๘	๔๓๑	๔๓๙	๘๗๐
๔	บ้านโสกงูเหลี่ยม	๑๕๐	๒๙๕	๓๑๕	๖๑๐
๕	บ้านเพ็ชร์ไชย	๑๕๐	๒๔๗	๒๗๑	๕๑๘
๖	บ้านหญ้าคา	๒๐๘	๓๑๗	๓๕๙	๖๗๖
๗	บ้านหนองโดน	๘๘	๑๗๒	๑๔๑	๓๑๓
๘	บ้านโคกกลาง	๒๒๖	๔๕๙	๔๕๙	๙๑๘
๙	บ้านโคกสว่าง	๑๖๑	๓๐๐	๒๙๔	๕๙๔
๑๐	บ้านหนองหัวเอน	๒๕๑	๕๒๖	๔๖๖	๙๙๒
๑๑	บ้านเกลือลิ้น	๑๐๑	๒๒๖	๒๔๑	๔๖๗
๑๒	บ้านหนองหิน	๑๒๐	๒๘๖	๒๗๙	๕๖๕
รวม		๒,๑๖๙	๓,๙๗๘	๓,๙๘๘	๗,๙๖๖

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ สำนักบริหารการทะเบียน อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย



สถิติจำนวนประชากร ความหนาแน่น อัตรการเพิ่มของประชากร
ช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

พ.ศ.	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนครัวเรือน (หลัง)	ความหนาแน่น คน : ตร.กม.	อัตรการเพิ่ม/ลด ของจำนวนประชากร
๒๕๖๒	๘,๐๐๑	๒,๐๙๖	๑๕๖.๘๘	๐.๙๖
๒๕๖๓	๘,๐๑๖	๒,๑๓๘	๑๕๗.๑๘	๐.๑๙
๒๕๖๔	๗,๙๒๕	๒,๐๑๑	๑๕๕.๓๙	-๑.๑๔

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

อบต.ขุนทอง บัวใหญ่ จ.นครราชสีมา

	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๗๖๐	๘๒๓	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๒,๔๘๕	๒,๔๘๔	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๗๔๓	๖๗๑	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๓,๙๘๘ คน	๓,๙๗๘ คน	ทั้งสิ้น ๗,๙๖๖ คน

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

๑. โรงเรียนประถมศึกษา/ขยายโอกาส จำนวน ๗ แห่ง คือ
 - ๑) โรงเรียนบ้านโคกสี ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านขุนทอง
 - ๒) โรงเรียนบ้านดอนคนทา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านดอนคนทา
 - ๓) โรงเรียนบ้านโสกงูเหลื่อม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านโสกงูเหลื่อม
 - ๔) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๘ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านเพี้ยไชย์
 - ๕) โรงเรียนบ้านหญ้าคาประชานรมิตร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ บ้านหญ้าคา
 - ๖) โรงเรียนบ้านโคกสว่าง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ บ้านโคกสว่าง
 - ๗) โรงเรียนบ้านหนองหัวเอน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองหัวเอน
๒. โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ
 - ๑) โรงเรียนเกล็ดลิ้นวิทยา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านขุนทอง
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๒ แห่ง คือ
 - ๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสี ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านโคกสี
 - ๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัวเอน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองหัวเอน
๔. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๒ แห่ง
๕. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ตำบลขุนทอง จำนวน ๑ แห่ง



สถานศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕

ที่	สถานศึกษา	จำนวนนักเรียน							
		ก่อนประถม	ป.๑	ป.๒	ป.๓	ป.๔	ป.๕	ป.๖	รวม
๑	โรงเรียนบ้านโคกลี	๔๓	๒๖	๑๓	๒๑	๒๑	๓๒	๑๕	๑๗๑
๒	โรงเรียนบ้านดอนคนทา	๒๓	๖	๕	๙	๖	๖	๙	๖๓
๓	โรงเรียนบ้านโสภณเทลิอม	๓	๒	๓	๓	๓	๑	๑	๑๖
๔	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๘	๙	๕	๘	๑๑	๑๑	๘	๑๑	๖๒
๕	โรงเรียนบ้านหญ้าคาประชานรมิต	๑๖	๖	๖	๕	๕	๕	๑๐	๕๑
๖	โรงเรียนบ้านโคกสว่าง	๙	๖	๓	๒	๕	๓	๑	๒๙
๗	โรงเรียนบ้านหนองหัวเอน	๒๙	๒๐	๑๗	๑๗	๒๘	๒๗	๒๑	๑๕๙
๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกลี	๕๕	-	-	-	-	-	-	๕๕
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหัวเอน	๔๒	-	-	-	-	-	-	๔๒
	รวม	รวม	๒๒๙	๗๐	๕๔	๖๗	๗๘	๘๒	๖๘

ที่มา : กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.ขุนทอง

๔.๒ สาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จำนวน ๒ แห่ง คือ
 - ๑) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โคกลี รับผิดชอบ หมู่ที่ ๑, ๒, ๔, ๖, ๑๑, ๑๒
 - ๒) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดอนคนทา รับผิดชอบ หมู่ที่ ๓, ๕, ๗, ๘, ๙, ๑๐
๒. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน ๑๗๑ คน
๓. ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) จำนวน ๑๒ แห่ง

สถิติจำนวนผู้ขอเข้ารับบริการตรวจ - รักษา ช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ลำดับ	ประเภทของโรค/ที่ขอเข้ารับบริการ	ปี พ.ศ. (ครั้ง)		
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑	โรคระบบหัวใจ	๒,๖๕๒	๒,๓๘๑	๑,๕๙๕
๒	อาการ/อาการแสดงและสิ่งผิดปกติที่พบจากการตรวจทางคลินิกและตรวจทางห้องปฏิบัติการ	๑,๒๕๐	๑,๒๕๐	๑,๐๖๔
๓	โรคผิวหนังและเนื้อเยื่อใต้ผิวหนัง	๖๔๙	๖๒๖	๖๖๘
๔	โรคระบบกล้ามเนื้อโครงร่างและเนื้อเยื่อเสริม	๑,๙๔๘	๒,๗๑๖	๒,๓๗๓
๕	โรคระบบย่อยอาหารรวมโรคในช่องปาก	๒,๖๕๙	๒,๗๙๖	๒,๓๖๗
๖	โรคระบบไหลเวียนเลือด	๑,๓๘๑	๑,๖๙๔	๑,๙๓๒
๗	โรคเกี่ยวกับต่อมไร้ท่อโภชนาการและเมตาบอลิซึม	๑,๓๒๖	๑,๔๘๖	๑,๔๙๒

ที่มา : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกลีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดอนคนทา ต.ขุนทอง อ.บัวใหญ่ จ.นครราชสีมา



สถิติจำนวนผู้ป่วยโรคติดต่อ ช่วงระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๔

ลำดับ	โรคติดต่อ	ปี พ.ศ. (คน)			หมายเหตุ
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑	โรคอุจจาระร่วง	๓๘	๒๔	๓๗	ดอนคนทา + โคนสี
๒	โรคสุกใส	๔	๖	๓	ดอนคนทา + โคนสี
๓	โรคตาแดง	๕	๗	๑๒	ดอนคนทา + โคนสี
๔	โรคไขเลือดออก	๑๒	๒๑	๖	ดอนคนทา + โคนสี
๕	โรคฉี่หนู	๒	๑	๑	ดอนคนทา + โคนสี
๖	โรคไข้หวัดใหญ่ ๒๐๐๙	๕	๕	๓๑	ดอนคนทา + โคนสี
๗	โรคเอดส์	๐	๐	๐	ดอนคนทา + โคนสี
๘	โรคมือเท้าปาก	๐	๐	๐	ดอนคนทา + โคนสี

ที่มา : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกสีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดอนคนทา ต.ขุนทอง อ.บัวใหญ่ จ.นครราชสีมา

สถิติจำนวนผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อ ช่วงระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๘

ลำดับ	โรคติดต่อ	ปี พ.ศ. (คน)			หมายเหตุ
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑	โรคเบาหวาน	๑๙๔	๒๐๐	๒๑๗	ดอนคนทา + โคนสี
๒	โรคความดันโลหิตสูง	๑๙๙	๒๐๐	๒๑๙	ดอนคนทา + โคนสี
๓	โรคเบาหวาน+ความดันโลหิตสูง	๒๒	๒๓	๒๔	ดอนคนทา
๔	โรคมะเร็ง	๑๘	๑๖	๑๒	ดอนคนทา + โคนสี
๕	โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง	๒๐	๒๐	๒๒	ดอนคนทา + โคนสี
ลำดับ	โรคติดต่อ	ปี พ.ศ. (คน)			หมายเหตุ
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๖	อัมพฤกษ์อัมพาต	๑๔	๑๒	๑๐	ดอนคนทา
๗	ผู้ป่วยติดเตียง	๒๒	๒๐	๑๙	ดอนคนทา
๘	โรคหลอดเลือดและหัวใจ	๑๓	๑๕	๑๘	ดอนคนทา + โคนสี

ที่มา : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกสีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดอนคนทา ต.ขุนทอง อ.บัวใหญ่ จ.นครราชสีมา

๔.๓ อาชญากรรม

ตำบลขุนทองไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชนเล็กน้อย ทางองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นที่ พบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาจากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามี บางครัวเรือน ที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาทางองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งไฟส่องสว่างสาธารณะตามถนนในหมู่บ้าน ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้ง



ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอคำสั่งจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๑. ป้อมยามตำรวจประจำตำบล จำนวน ๑ แห่ง คือ
- ป้อมยามสี่แยกบ้านขุนทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านขุนทอง

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง จากการที่ทางอำเภอบัวใหญ่ ร่วมกับ สภ.บัวใหญ่ ได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทราบนั้นพบว่าในเขตตำบลขุนทอง มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ การจัดแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการการจ้างนักเรียน/นักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียน
๕. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง
๖. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

ในองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคม : องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองมีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงกับเมืองอื่นๆ หลายทาง ได้แก่

๑. เดินทางโดยรถประจำทางไปจังหวัดขอนแก่น ใช้เวลาเดินทางประมาณ ๒ ชั่วโมง
๒. เดินทางโดยรถประจำทางหรือรถไฟไปจังหวัดนครราชสีมา ใช้เวลาเดินทางประมาณ ๒ ชั่วโมง
๓. เดินทางโดยรถประจำทางไปจังหวัดชัยภูมิ ใช้เวลาเดินทางประมาณ ๔๕ นาที

ถนน

๑. ถนนในความรับผิดชอบของกรมทางหลวงแผ่นดิน มีดังนี้

๑) ถนนลาดยาง ๓ สาย ระยะทางรวม ๑๙,๔๗๐ เมตร



๒. ถนนในความรับผิดชอบของกรมทางหลวงชนบท มีดังนี้

๑) ถนนลาดยาง ๑ สาย ระยะทางรวม ๓,๕๐๐ เมตร

๓. ถนนในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีดังนี้

๑) ถนนลาดยาง ๑ สาย ระยะทางรวม ๖,๖๐๐ เมตร

๔. ถนนในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

๑) ถนนคอนกรีต ๙๖ สาย ระยะทางรวม ๒๑,๖๓๙ เมตร

๒) ถนนหินคลุก ๑๕ สาย ระยะทางรวม ๘๕,๔๕๕ เมตร

๓) ถนนลูกรัง ๓๓ สาย ระยะทางรวม ๓๗,๒๔๔ เมตร

๕) ถนนดิน ๑๕ สาย ระยะทางรวม ๒๖,๔๐๓ เมตร

๕.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากงบประมาณที่ค่อนข้างจำกัด องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง จึงไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมได้ทั้งหมด ก็ได้ตั้งงบประมาณส่วนนี้ไว้แล้วทุก ๆ ปี และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ปัญหาให้กับประชาชนในหมู่บ้านต่าง ๆ รับทราบปัญหาแล้ว

๕.๓ การประปา

การประปา ครัวเรือนมีการใช้น้ำประปาคิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ และไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่นทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก ประปาของแต่ละหมู่บ้านยังสามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหาน้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้หมู่บ้านได้ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในพื้นที่ และมีโครงการก่อสร้างระบบประปาก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน ได้รับบริการจากแหล่งน้ำต่างๆ ดังนี้

เพื่อการอุปโภคบริโภค

๑. ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๒ แห่ง

๒. ประปาของ รพ.สต. จำนวน ๒ แห่ง

๒. บ่อบาดาล จำนวน ๗๓ บ่อ

เพื่อการเกษตร

๑. หนองน้ำ/สระน้ำ จำนวน ๑๗ แห่ง

๒. ลำห้วย จำนวน ๕ สาย

๓. ฝ่ายน้ำล้นคอนกรีต จำนวน ๑ แห่ง

๔. อ่างเก็บน้ำขนาดเล็ก จำนวน ๕ แห่ง

๕.๔ โทรศัพท์

๕.๔.๑ เบอร์โทรศัพท์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง จำนวน ๒ หมายเลข คือ หมายเลข ๐-๔๔๗๕-๖๒๘๓ และ ๐-๔๔๗๕-๖๒๘๔

๕.๔.๒ เสาร์รับสัญญาณโทรศัพท์ ๓ เครือข่าย



๕.๔.๓ หอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการได้ครอบคลุมร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่ตำบล

๕.๔.๔ ตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๖ แห่ง (ใช้การไม่ได้)

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

๕.๕.๑ มีไปรษณีย์ประจำตำบล ที่บ้านขุนทอง หมู่ที่ ๑ จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ - เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์

๕.๕.๒ รถประจำทางสายบัวใหญ่-ชัยภูมิ จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการทุกๆ ชั่วโมง และทุกวัน

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลขุนทองประกอบอาชีพการเกษตรกรรมเป็นหลัก โดยมีพื้นที่ทำการเกษตร ประมาณร้อยละ ๗๐ ของพื้นที่ทั้งหมด พืชเศรษฐกิจส่วนใหญ่เป็นการทำนาข้าว ไร่มันสำปะหลัง ไร่ถั่ว ปลูกหม่อน พืชผัก เห็ดและไม้ผล ตามลำดับ การทำนาต้องอาศัยน้ำฝน ซึ่งบางครั้งมีปัญหาฝนทิ้งช่วงทำให้ผลผลิตเสียหาย ในด้านการเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่ ได้แก่ โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ และเลี้ยงปลา ตามลำดับ โดยมีพื้นที่ถือครองการเกษตรทั้งหมดประมาณ ๒๖,๕๒๗ ไร่ (ร้อยละ ๘๖.๔๑ ของพื้นที่ทั้งหมด) แบ่งเป็น

- พื้นที่นาข้าว ๒๓,๐๘๐ ไร่ (ร้อยละ ๘๗ ของพื้นที่ทั้งหมด)

- พื้นที่สวน ๒,๑๑๓ ไร่ (ร้อยละ ๗.๙๗ ของพื้นที่ทั้งหมด)

- พื้นที่พืชไร่ ๑,๓๓๔ ไร่ (ร้อยละ ๕.๐๓ ของพื้นที่ทั้งหมด)

- หมอদিনอาสาประจำตำบล คือ นายหนูพุด นาแก้ว

- หมอদিনอาสาประจำอำเภอ คือ นายอนุวัฒน์ ปารีเวส

๖.๒ การประมง

(ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองไม่มีการประมง)

๖.๓ การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ มีกลุ่มเลี้ยงสัตว์ต่าง ๆ ดังนี้

๑. กลุ่มอาชีพเลี้ยงโค-กระบือบ้านขุนทอง หมู่ที่ ๑

๒. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนโค-กระบือ บ้านหนองโดน หมู่ที่ ๗

๓. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนโค-กระบือ บ้านโคกกลาง หมู่ที่ ๘

๔. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนโค-กระบือ บ้านหนองหว้าเอน หมู่ที่ ๑๐

๕. กลุ่มเลี้ยงโคบ้านหนองหิน หมู่ที่ ๑๒

๖. ฟาร์มเลี้ยงสุกร ๔ แห่ง

๗. ฟาร์มเลี้ยงไก่ ๑ แห่ง

๖.๔ การบริการ

โรงแรม ๒ แห่ง

โรงพยาบาล ๑ แห่ง

สถานีขนส่ง ๑ แห่ง

ร้านเกมส์ ๓ แห่ง



๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตตำบลไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดประเพณีต่างๆ การจัดสร้างสวนสาธารณะสำหรับใช้พักผ่อนหย่อนใจ

๖.๖ อุตสาหกรรม

จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (โรงสีขนาดเล็ก) จำนวน ๒๑ แห่ง (มีคนงานต่ำกว่า ๑๐ คน หรือมีทรัพย์สินถาวรที่เกิน ๑ ล้านบาท)

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

ธนาคาร	-	แห่ง	สถานีบริการน้ำมันและก๊าซ	๕	แห่ง
บริษัท	-	แห่ง	ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	-	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	-	แห่ง	ตลาดสด	-	แห่ง
ร้านค้าต่างๆ	๘๕	แห่ง	โรงฆ่าสัตว์	-	แห่ง

กลุ่มอาชีพ

มีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๑๔ กลุ่ม

๑. กลุ่มอาชีพเลี้ยงโค-กระบือบ้านขุนทอง หมู่ที่ ๑
๒. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนโค-กระบือ บ้านหนองโดน หมู่ที่ ๗
๓. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนโค-กระบือ บ้านโคกกลาง หมู่ที่ ๘
๔. กลุ่มวิสาหกิจชุมชนโค-กระบือ บ้านหนองหว้าเอน หมู่ที่ ๑๐
๕. กลุ่มเลี้ยงโคบ้านหนองหิน หมู่ที่ ๑๒
๖. กลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์บ้านดอนคนทา หมู่ที่ ๓
๗. กลุ่มผลิตภัณฑ์ข้าวหอมมะลิบ้านหญ้าคา หมู่ที่ ๖
๘. กลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์บ้านหญ้าคา หมู่ที่ ๖
๙. กลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์บ้านโคกสว่าง หมู่ที่ ๙
๑๐. กลุ่มเกษตรอินทรีย์บ้านหนองหว้าเอน หมู่ที่ ๑๐
๑๑. กลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพบ้านหนองหว้าเอน หมู่ที่ ๑๐
๑๒. กลุ่มปลูกผักปลอดสารพิษบ้านหนองหว้าเอน หมู่ที่ ๑๐
๑๓. กลุ่มปลูกหม่อนเลี้ยงไหมบ้านโคกกลาง หมู่ที่ ๘
๑๔. กลุ่มถักตะกร้าหญ้าคา หมู่ที่ ๖

๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงาน อุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้



๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ บางส่วนนับถือศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก มีประเพณี การทำบุญตามพระพุทธศาสนาในเดือนต่างๆ ที่สืบสานต่อเนื่องกันมา มีความเป็นอยู่แบบเครือญาติ ผูกพันและ พึ่งพาอาศัยกัน ให้ความเคารพนับถือพระสงฆ์ ผู้อาวุโส และผู้นำชุมชน เป็นต้น โดยมีสถาบันและองค์กรทาง ศาสนา ดังนี้

๑. วัด/สำนักสงฆ์ มีจำนวน ๑๐ แห่ง คือ

๑) วัดบ้านขุนทอง	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑	บ้านขุนทอง
๒) วัดโคกสี	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒	บ้านโคกสี
๓) วัดดอนคนทา	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓	บ้านดอนคนทา
๔) วัดโสกงูเหลื่อม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔	บ้านโสกงูเหลื่อม
๕) วัดเพี้ยไชยดอนกระชาย	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕	บ้านเพี้ยไชย
๖) วัดหญ้าคา	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖	บ้านหญ้าคา
๗) วัดหนองโดน	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗	บ้านหนองโดน
๘) วัดโคกกลาง	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘	บ้านโคกกลาง
๙) วัดโคกสว่าง	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙	บ้านโคกสว่าง
๑๐) วัดหนองหว่าเอน	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองหว่าเอน

๒. โบสถ์คริสต์ มีจำนวน ๑ แห่ง คือ

๑) วัดคาทอลิกโคกสี	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒	บ้านโคกสี
--------------------	-------------------	-----------

๓. สำนักปฏิบัติธรรม มีจำนวน ๒ แห่ง คือ

- ๑) ศูนย์ปฏิบัติธรรมประจำอำเภอบัวใหญ่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านดอนคนทา
- ๒) สำนักปฏิบัติธรรมบ้านหญ้าคา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ บ้านหญ้าคา

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ๑. ประเพณีบัวไหม บัวใหญ่ จัดขึ้นกลางเดือนมีนาคมของทุกปี
- ๒. ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุเนื่องในวันสงกรานต์ของทุกปี
- ๓. ประเพณีถวายเทียนพรรษาเนื่องในวันเข้าพรรษาของทุกปี
- ๔. ประเพณีบุญทอดเทียนโฮม
- ๕. ประเพณีลอยกระทง
- ๖. งานปรีวาสกรรม
- ๗. ประเพณีบุญเดือนสาม

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตตำบลขุนทองได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำ เครื่องจักรสานใช้สำหรับในครัวเรือน วิธีการเลี้ยงไหมและการทอผ้าไหม วิธีการทอเสื่อจากต้นกก และวิธีการ จับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐ % พูดภาษาอีสาน

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตตำบลขุนทองได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ เสื่อที่ทอจากต้นกก ผ้าที่ทอจากผ้าฝ้ายและผ้าไหม เครื่องจักรสานที่ทำจากไม้ไผ่ ตะกร้าสานเส้น พลาสติค



๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำที่นำมาผลิตเป็นประปาของแต่ละหมู่บ้านส่วนมากจะเป็นน้ำบาดาล มีพื้นที่เช่นบ้านโคกสว่าง ไม่สามารถเจาะน้ำบาดาลขึ้นมาใช้อุปโภคและบริโภคได้เนื่องจากน้ำเค็ม ไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

๘.๒ ป่าไม้ มีไม้ยืนต้นขึ้นสลับประปราย เป็นป่าเสื่อมโทรมและป่าในเขตป่าสงวนแห่งชาติ เช่น ป่าบ้านขุนทอง ป่าบ้านโคกสี และป่าบ้านโสกงูเหลือม

๘.๓ ภูเขา ในเขตตำบลขุนทองไม่มีภูเขา

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่นโครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

๙. อื่นๆ

๙.๑ สรุปผลการสำรวจข้อมูลพื้นฐานในองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

- รายได้บุคคลเฉลี่ย (บาท/ปี) ๖๕,๔๗๕.๔๕ บาท
- รายจ่ายบุคคลรวมเฉลี่ย (บาท/ปี) ๔๕,๕๘๙.๐๐ บาท

๙.๒ สรุปผลการจัดเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตของครัวเรือน (จปฐ.๒) ปี ๒๕๖๒ ระดับตำบล

หมวดที่ ๑ สุขภาพดี(คนไทยมีสุขภาพและอนามัยดี) มี ๗ ตัวชี้วัด

๑. เด็กแรกเกิดมีน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๒,๕๐๐ กรัม จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑๒ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน
๒. เด็กแรกเกิดได้กินนมแม่อย่างเดียวน้อย ๖ เดือนแรกติดต่อกัน จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน
๓. เด็กแรกเกิดถึง ๑๒ ปี ได้รับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคครบตามตารางสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโร จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๗๔๔ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน
๔. ครัวเรือนกินอาหารถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ ครัวเรือน ไม่ผ่านเกณฑ์ - ครัวเรือน
๕. ครัวเรือนมีการใช้ยาเพื่อบำบัด บรรเทาอาการเจ็บป่วยเบื้องต้นอย่าง เหมาะสม จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ ครัวเรือน ไม่ผ่านเกณฑ์ - ครัวเรือน
๖. คนอายุ ๓๕ ปีขึ้นไป ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อคัดกรองความเสี่ยงฯ จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๓,๓๓๔ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน
๗. คนอายุ ๖ ปีขึ้นไป ออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๓ วัน ๆ ละ ๓๐ นาที จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๕,๓๐๔ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน



หมวดที่ ๒ มีบ้านอาศัย(คนไทยมีบ้านอาศัยและสภาพแวดล้อมเหมาะสม) มี ๘ ตัวชี้วัด

๑. ครั้วเรือนมีความมั่นคงในที่อยู่อาศัย และบ้านมีสภาพคงทนถาวร จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ ครั้วเรือน ไม่ผ่านเกณฑ์ ๒ ครั้วเรือน

๒. ครั้วเรือนมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและบริโภคเพียงพอตลอดปี จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ ครั้วเรือน ไม่ผ่านเกณฑ์ - ครั้วเรือน

๓. ครั้วเรือนมีน้ำใช้เพียงพอตลอดปี จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ ครั้วเรือน ไม่ผ่านเกณฑ์ - ครั้วเรือน

๔. ครั้วเรือนมีการจัดบ้านเรือนเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ถูกสุขลักษณะ จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ ครั้วเรือน ไม่ผ่านเกณฑ์ - ครั้วเรือน

๕. ครั้วเรือนไม่ถูกรบกวนจากมลพิษ จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ ครั้วเรือน ไม่ผ่านเกณฑ์ - ครั้วเรือน

๖. ครั้วเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุและภัยธรรมชาติอย่างถูกวิธี จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ ครั้วเรือน ไม่ผ่านเกณฑ์ - ครั้วเรือน

๗. ครั้วเรือนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ ครั้วเรือน ไม่ผ่านเกณฑ์ - ครั้วเรือน

๘. ครอบครัวมีความอบอุ่นจำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๘๖๙ ครั้วเรือน ไม่ผ่านเกณฑ์ - ครั้วเรือน

หมวดที่ ๓ การศึกษา มี ๕ ตัวชี้วัด

๑. เด็กอายุ ๓-๕ ปี ได้รับบริการเลี้ยงดูเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑๕๖ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน

๒. เด็กอายุ ๖-๑๔ ปี ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๖๕๑ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน

๓. เด็กจบชั้น ม.๓ ได้เรียนต่อชั้นม. ๔ หรือเทียบเท่า จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๗ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน

๔. คนในครั้วเรือนที่จบการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ที่ไม่ได้เรียนต่อ และยังไม่มียานทำ ได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพ จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๘ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน

๕. เด็กอายุ ๑๕-๕๙ ปีเต็ม อ่านเขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่ายได้ จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๓,๔๙๒ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน

หมวดที่ ๔ การมีงานทำและรายได้ มี ๔ ตัวชี้วัด

๑. คนอายุ ๑๕-๕๙ ปี มีอาชีพและรายได้จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๓,๐๐๘ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน

๒. คนอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป มีอาชีพและรายได้ จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๑๕๔ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ ๑๑ คน

๓. รายได้เฉลี่ยของคนในครั้วเรือนต่อปี จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ ครั้วเรือน ไม่ผ่านเกณฑ์ ๓ ครั้วเรือน

๔. ครั้วเรือนมีการเก็บออมเงิน จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ ครั้วเรือน ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน - ครั้วเรือน

หมวดที่ ๕ ค่านิยม มี ๘ ตัวชี้วัด

๑. คนในครั้วเรือนไม่ดื่มสุรา จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๕,๕๕๕ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ ๒๓๖ คน

๒. คนในครั้วเรือนไม่สูบบุหรี่ จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๕,๕๕๕ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ ๒๑๑ คน



๓. คนอายุ ๖ ปีขึ้นไป ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๕,๓๐๔ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน
๔. ผู้สูงอายุได้รับการดูแลจากครอบครัว ชุมชน ภาครัฐหรือภาคเอกชน จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๑๖๑ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน
๕. ผู้พิการ ได้รับการดูแลจากครอบครัว ชุมชน ภาครัฐหรือภาคเอกชน จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑๐๒ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน
๖. ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ได้รับการดูแลจากครอบครัว ชุมชน ภาครัฐหรือภาคเอกชน จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑๖๔ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - คน
๗. ครอบครัวมีส่วนร่วมทำกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชน หรือท้องถิ่น จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - ครอบครัว
๘. ครอบครัวมีความอบอุ่น จำนวนที่สำรวจทั้งหมด ๑,๙๑๐ คน ไม่ผ่านเกณฑ์ - ครอบครัว

การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

๑. สภาพปัญหาของประชาชน

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์บ้านไม่เพียงพอ
๓. ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเกษตรไม่เพียงพอ
๔. คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรต้องมีการขุดลอกคลองส่งน้ำ

๒) ด้านเศรษฐกิจ

๑. การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
๒. ความรู้ทางงานเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
๓. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
๔. การขาดน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง (สืบเนื่องจากข้อ ๑.๔)

๓) ด้านสังคมและการสาธารณสุข

๑. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารงานสาธารณสุข และอนามัย
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ปัญหาการให้บริหารสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
๔. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันภัยแล้ง โรคพิษสุนัขบ้า

๔) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
๒. การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ



- ๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑. ปัญหาแมลงวันและพาหนะนำโรคจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
 ๒. น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ ไม่มีน้ำเพียงพอในฤดูแล้ง ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอุปโภค - บริโภคได้
 ๓. คลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
 ๔. ปัญหาการขยายคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๖) ด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑. ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 ๒. บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
๒. ความต้องการของประชาชน
- ๑) ความต้องการงานโครงสร้างพื้นฐาน
๑. ขุดลอกคลอง , วางท่อระบายน้ำ
 ๒. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น
 ๓. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีต
 ๔. ก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน
- ๒) ความต้องการงานการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 ๒. ฝึกอบรมความรู้ งานวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 ๓. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 ๔. ให้ความรู้ทางงานเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 ๕. ก่อสร้างตลาดชุมชน และส่งเสริมให้มีการซื้อ - ขาย ในตลาดทุกวัน
- ๓) ความต้องการงานสาธารณสุขและอนามัย
๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
 ๒. ให้ความรู้งานสุขศึกษา
 ๓. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลาย โรคท้องร่วง และโรคระบาดอื่น ๆ
 ๔. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๔) ความต้องการงานน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร
๑. ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 ๒. ขุดสระสาธารณะหรือคลองส่งน้ำประจำหรือระหว่างหมู่บ้าน
 ๓. ก่อสร้างหรือซ่อมแซมถังเก็บกักน้ำ
- ๕) ความต้องการงานความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
๑. ฝึกอบรมให้มีความรู้งานอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 ๒. ให้ความรู้งานการศึกษา การศึกษานอกระบบ
 ๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
 ๔. ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๕. สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
- ๖) ความต้องการงานทรัพยากรธรรมชาติ
๑. รมรงค์ให้ความรู้ในการรักษาความสะอาดทั้งที่สาธารณะหรือที่เอกชน
 ๒. ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนงานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



๓. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๔. รมรุกข์เพิ่มเติมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้เพิ่มเติม
- ๗). ความต้องการงานการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ๑. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ ผู้นำท้องถิ่น
 ๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติ

การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านการบริหารงานบุคคล (SWOT Analysis) จากวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง นำมาสู่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ในด้านทรัพยากรบุคคลได้ข้อสรุปดังนี้

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ปัจจัยภายในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน ๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ๕. มีนโยบายและให้ความสำคัญด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๗. โครงสร้างขององค์กรมีขนาดเหมาะสมกับโครงสร้างของบุคลากร ๘. ผู้บริหารให้ความสำคัญระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การเปลี่ยนแปลง โอน ย้าย ของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง ๒. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๓. บุคลากรยังไม่สามารถทำงานแทนกันได้ ๔. บุคลากรระดับล่างขาดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ๆ ๕. ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานส่วนนี้ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
ปัจจัยภายนอกองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นทั้งมีการจัดประชุม สัมมนา อบรมมากขึ้น ๒. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ๓. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำให้รวดเร็วเพราะเป็นนิติบุคคล ๔. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด ๒. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ๓. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในบางภารกิจยังขาดผู้ปฏิบัติงานในงานนี้



การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง
องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือ
วิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.
นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ใช้หลักบันได
๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณา
กรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด และได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงาน
ที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วน
ตำบล รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน
งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

- ๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
ขุนทองในช่วงระยะเวลา ๓ ปี



๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองในระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจอยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดและต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง

๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดตั้งความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี



เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

๑) เพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการให้บริการสาธารณสุข โดยได้รับบริการสาธารณสุขที่ดีอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๒) เพื่อพัฒนาศักยภาพคน ครอบครัวและชุมชนให้สามารถพึ่งตนเอง เป็นชุมชนที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยน้อมนำเอาแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

๓) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนรอบด้าน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

๔) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง และบูรณาการการทำงานจากทุกภาคส่วน ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์

๑) ประชาชนมีเส้นทางสัญจรไป-มา ได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

๒) ประชาชนมีน้ำดื่มน้ำใช้ที่สะอาดทั้งในการอุปโภค บริโภค รวมทั้งเพียงพอในการทำเกษตร

๓) ประชาชนมีไฟฟ้าใช้เพิ่มขึ้นทั่วถึงทุกครัวเรือน

๔) ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสังคมน่าอยู่

๕) เพิ่มมูลค่าผลผลิตการเกษตรและรายได้การเกษตร

๖) ส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน

๗) เพิ่มรายได้ภาคการค้า

๘) จำนวนเกษตรกรได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตรทุกรูปแบบ

๙) ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๑๐) ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชาชนในชุมชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์

๑๑) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟู

เพิ่มขึ้น

๑๒) ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น

๑๓) ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้น

อย่างต่อเนื่อง

๑๔) ประชาชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น

๑๕) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

ค่าเป้าหมายของยุทธศาสตร์

๑) พัฒนาคุณภาพด้านการให้บริการสาธารณสุข โดยได้รับบริการสาธารณสุขที่ดีอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง เป็นชุมชนที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยน้อมนำเอาแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนรอบด้าน

๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง และบูรณาการการทำงานจากทุกภาคส่วน



กลยุทธ์ของยุทธศาสตร์

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาเส้นทางการคมนาคม สะพาน ทางระบายน้ำ ให้เพียงพอ ทั่วถึง ปลอดภัย ได้มาตรฐาน
 - ๒) จัดให้มีและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ชลประทาน ฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ การพัฒนาแหล่งน้ำ ระบบประปา ให้เพียงพอต่อภาคครัวเรือนและภาคการเกษตร
 - ๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าแสงสว่าง ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ
 - ๔) ส่งเสริมประชาธิปไตย สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
 - ๕) ส่งเสริมและพัฒนาด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ภัยจากการคมนาคมและขนส่ง
 - ๖) ส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้มีประสิทธิภาพ
 - ๗) ส่งเสริมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ลดอัตราการเกิดอาชญากรรม
 - ๘) พัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร เกษอินทรีย์ และลดต้นทุนการผลิต
 - ๙) ส่งเสริมอาชีพ การรวมกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน พัฒนาด้านคุณภาพผลผลิต การคุ้มครองค่าสินค้า การตลาดและการลงทุน
 - ๑๐) ส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและบริการ
 - ๑๑) ส่งเสริม สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและติดเชื้อ HIV
 - ๑๒) ส่งเสริมสุขอนามัยให้แก่ประชาชนสู่การมีสุขภาพที่ดี การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
 - ๑๓) พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียในชุมชน และการประหยัดพลังงาน
 - ๑๔) ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระดับ
 - ๑๕) พัฒนาและส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมทางศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๑๖) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬา นันทนาการ ของเด็ก เยาวชนและประชาชน
 - ๑๗) ส่งเสริมศักยภาพการให้บริการขององค์กรในทุก ๆ ด้าน ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - ๑๘) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
 - ๑๙) ส่งเสริมและเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

จุดยืนของยุทธศาสตร์

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ ยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนในการนำแนวทางมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นทรัพยากรที่มีอยู่ พร้อมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันให้ท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากร และพัฒนาระบบเศรษฐกิจ



หมู่บ้านให้สามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาวะโลกอย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคม และเศรษฐกิจภายในหมู่บ้านให้มีคุณภาพ ให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจโดยการสร้างฐานความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม บนพื้นฐานการผลิต การบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของหมู่บ้านตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

- ๑) มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถใช้สัญจรและขนส่งสินค้า/สินค้าเกษตรได้สะดวก
- ๒) มีภูมิประเทศและอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร
- ๓) มีโครงการคมนาคมขนส่ง สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน
- ๔) มีภูมิปัญญาท้องถิ่นสาขาต่าง ๆ เช่น ทอผ้าไหม ผ้าฝ้ายลายขิด เสื่อกก เป็นต้น

ฉะนั้น ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองที่มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยที่เอื้อต่างๆ จึงเหมาะแก่การทำเกษตร จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง คือ การคมนาคมขนส่งสะดวก ภูมิปัญญาท้องถิ่นหลากหลาย แหล่งผลิตสินค้าการเกษตร ประชาชนอยู่ดีมีสุข

แผนงานเพื่อดำเนินงานตามยุทธศาสตร์

- (๑) แผนงานงบกลาง
- (๒) แผนงานบริหารงานทั่วไป
- (๓) แผนงานการรักษาความสงบภายใน
- (๔) แผนงานการศึกษา
- (๕) แผนงานสาธารณสุข
- (๖) แผนงานสังคมสงเคราะห์
- (๗) แผนงานเคหะและชุมชน
- (๘) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- (๙) แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
- (๑๐) แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา
- (๑๑) แผนงานการเกษตร

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ



การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนด
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ การขยายไฟฟ้าแรงดันต่ำ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่าง - จพง.ธุรการ กองช่าง - พนง.ขับเครื่องจักรกลการะเข้าไฟฟ้า)
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ และมีบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่าง - จพง.ธุรการ กองช่าง - พนง.ขับเครื่องจักรกลการะเข้าไฟฟ้า)
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย	-การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ -จัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน การซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะให้ใช้งานได้ตามปกติ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - จพง.สาธารณสุข - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างโยธา - พนง.ขับเครื่องจักรกลการะเข้าไฟฟ้า)
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต การเกษตรและรายได้การเกษตร ส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน การพัฒนาบุคลากรทางเกษตรกรได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตรทุกรูปแบบ การสร้างคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ส่งเสริมงานการปศุสัตว์	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - นิติกร - นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - จพง.ป้องกัน



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
<p>๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส - ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ โรคระบาด สุขาภิบาลชุมชน งานบริหารจัดการขยะชุมชน - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none"> - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - จพง.สาธารณสุข - ผช.จพง.สาธารณสุข - พนง.ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ - คณงานประจำรถขยะ - คณงาน - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างโยธา
<p>๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษานอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - ครู /ผู้ดูแลเด็ก - ผช.จพง.ธุรการ
<p>๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้าน งบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้ - รณรงค์ให้ ประชาชน ตื่น ตั้ว ถึง ความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นิติกร - นักจัดการงานทั่วไป - จพง.ธุรการ - ผช.นักวิเคราะห์ฯ - คณงาน



บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง
 องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้รวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับการกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน
 หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีภาระด้านสาธารณสุขและด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว ส่วนด้านการศึกษา ด้านการเงินการบัญชี มีบุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจเดิมและภารกิจที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากไม่สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยตำแหน่ง โดยการมอบหมายงานให้บุคลากรที่มีความสามารถรักษาราชการแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน
 องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ตารางการเกษียณอายุของบุคลากร
 ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

สายงาน	จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	๑	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	๓	-	-	-
วิชาการ	๘	-	-	-
ทั่วไป	๔	-	-	-
พนักงานครู	๒	-	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑	-	-
รวม	๔๑	๒	๑	๑

จากตาราง พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้มีจำนวน ๔ ราย ในจำนวนนี้มีสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด



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

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

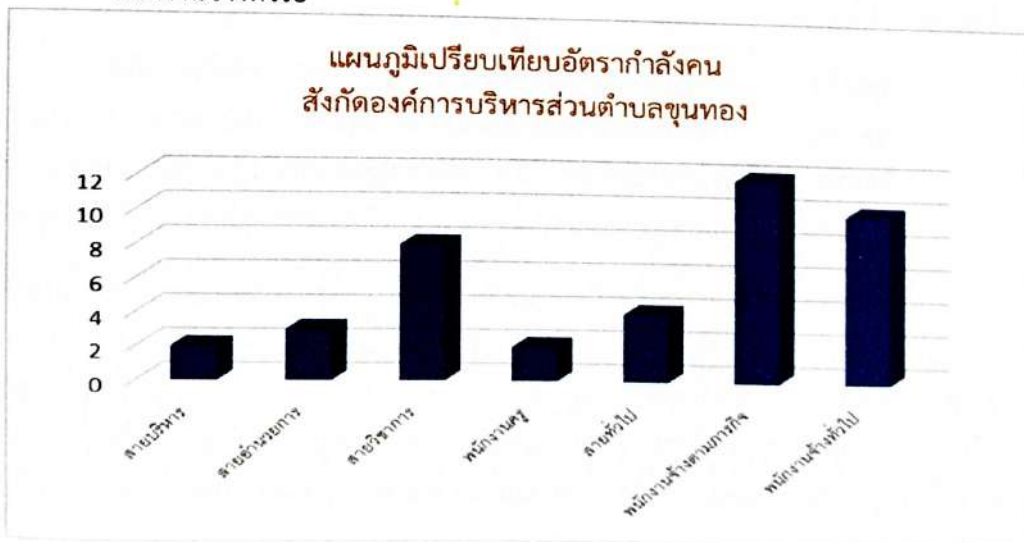
การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป





บันไดขั้นที่ ๔ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ให้มีส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกงาน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและสนใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษา ก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนงานพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งศูนย์แบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างดี โดยวิเคราะห์ได้ดังนี้

- จุดแข็ง : ตำแหน่งที่กำหนดตรงกับภาระหน้าที่ตามสายงานที่มีอยู่จริง
- จุดอ่อน : ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งให้ครบทุกสายงาน
- โอกาส : การกำหนดตำแหน่งหลายสายงานสามารถรองรับภารกิจถ่ายโอนที่เพิ่มขึ้นได้
- อุปสรรค : งบประมาณและค่าใช้จ่ายที่ต้องมีการควบคุมให้ไม่เกินอำนาจหน้าที่ตามแผน

ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง กำหนดดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ งาน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒



และตามพระราชบัญญัติกำหนดและแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ งานโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และทางเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
๖. การสาธารณสุขโรค (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๑))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๑๐))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ งานการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๑๓))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ งานการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีการอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑))
๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑))
๗. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘(๗))

๕.๕ งานการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ
เกี่ยวข้องดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))



๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และ
 ปฏิมูล (มาตรา ๖๗(๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))
- ๕.๖ งานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้
๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา
 ๖๗(๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
- ๕.๗ งานการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจส่วนราชการ และองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้
๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา
 (๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้
 ความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 (มาตรา ๑๗(๓))
๕. การสร้างและปรับปรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วน
 ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- ภารกิจทั้ง ๗ งานตามที่กำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะไขปัญหา
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนทองได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ
 ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ
 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย
 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ
- หมายเหตุ :** มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายเหตุ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน
 ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ
 อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด อบต. ๓. สำนักปลัด อบต. ๔. สำนักปลัด อบต.
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษา ความสงบเรียบร้อย	
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	



ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	๒. สำนักปลัด อบต.
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	๓. สำนักปลัด อบต.
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๔. กองคลัง
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๕. ทุกส่วนราชการ
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖. สำนักปลัด อบต.

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ...สำนักปลัด อบต...กองคลัง กองช่าง...และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม...และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับปริมาณภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ...สำนักปลัด อบต...กองคลัง กองช่าง...กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม...ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ประเภทสามัญ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีงบประมาณมากพอก็อาจพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงาน ดังนี้



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังสามัญ (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังสามัญ (ใหม่)	หนา
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานรัฐพิธี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการพาณิชย์ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานอำนวยความสะดวก - งานอื่นใดที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายแผน - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานวินัย - งานคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานแผนการระงับเหตุ 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานกิจการคณะผู้บริหาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานรัฐพิธี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการพาณิชย์ - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานอำนวยความสะดวก - งานอื่นใดที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายแผน - งานงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย - งานนิติกรรมสัญญา - งานวินัย - งานคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกประเภท - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานแผนการระงับเหตุ 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังสามัญ (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังสามัญ (ใหม่)	หมายเหตุ
<p>- งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p>- งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>- งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>- งานรักษาความสะอาด</p> <p>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <p>- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>- งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส</p> <p>- งานสถานสงเคราะห์</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</p> <p>- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร</p> <p>๑.๘ งานกรเจ้าหน้าที่</p> <p>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>- งานสิทธิและสวัสดิการ</p> <p>- งานสรรหาและเลือกสรร</p> <p>- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</p>	<p>- งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p>- งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>- งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <p>- งานรักษาความสะอาด</p> <p>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <p>- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>- งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส</p> <p>- งานสถานสงเคราะห์</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</p> <p>- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร</p> <p>๑.๘ งานกรเจ้าหน้าที่</p> <p>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</p> <p>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>- งานสิทธิและสวัสดิการ</p> <p>- งานสรรหาและเลือกสรร</p> <p>- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังสามัญ (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังสามัญ (ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารการคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานวิศวกรรมโยธา - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานการควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารการคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ <p>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานวิศวกรรมโยธา - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานการควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังสามัญ (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังสามัญ (ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๓.๓ <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานไฟฟ้าส่องสว่าง - งานระบายน้ำ - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดการคุณภาพน้ำ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานสำรวจและออกแบบ <p>๔. <u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและโครงการ - งานวิชาการ - งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา <p>๔.๒ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานเครือข่ายทางการศึกษา <p>๔.๓ <u>งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน <p>๔.๔ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี 	<p>๓.๓ <u>งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานไฟฟ้าส่องสว่าง - งานระบายน้ำ - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดการคุณภาพน้ำ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานสำรวจและออกแบบ <p>๔. <u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <p>๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและโครงการ - งานวิชาการ - งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา <p>๔.๒ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานเครือข่ายทางการศึกษา <p>๔.๓ <u>งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน <p>๔.๔ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังสามัญ (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังสามัญ (ใหม่)	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย ตรวจสอบ - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของ เอกสารทางการเงิน การบัญชีทุกประเภท - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ของ อบต.	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วย ตรวจสอบ - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของ เอกสารทางการเงิน การบัญชีทุกประเภท - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ของ อบต.	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

อบต.ขุนทอง	จำนวน	๔๗	ตำแหน่ง
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
สำนักปลัด	จำนวน	๑๘	ตำแหน่ง
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>			
๑. หัวหน้าสำนักปลัด	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นิติกร	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง (ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
๑๐. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง



๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๓. พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๔. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๕. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๖. ภารโรง			
๑๗. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๘. คนงาน	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง (ว่างเต็ม)
๓. เจ้าพนักงานการคลัง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง (ว่างเต็ม)
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
<u>พนักงานตามภารกิจ</u>			
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง(ว่างเต็ม)
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

๕. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง (ว่างเต็ม)
๒. นักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู (ค.ศ.๒)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง



พนักงานจ้างทั่วไป

๖. ผู้ดูแลเด็ก

หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานส่วนตำบล

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

จำนวน ๓ ตำแหน่ง

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	-	-	-	+๑	-	-	ปรับเคลื่อน
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ปรับเคลื่อน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คณงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดโดย ว่างเดิม
รวม	๒๔	๒๕	๒๕	๒๕	-๑/+๒	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้บริหารงานการคลัง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลัง ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้บริหารงานช่าง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นางงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้บริหารงานศึกษา ระดับต้น ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	+๒	-	-	รอกรรมา จัดสรร
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูปฏิบัติการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กรมาจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๐	๒๒	๒๒	๒๒	+๒	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด		
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-
ผู้ดูแลเด็ก							
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)							
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	๔๙	๕๒	๕๒	๕๒	-๑/+๒	-	-

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองนำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรือมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณะ ๑ ตำแหน่งของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบคู่กับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มพิเศษ (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น หาร ๑๒ เดือน โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่พบ	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราค่าตอบแทน		อัตราค่าตอบแทน		ค่าใช้สอย		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินเดือน	เงินพิเศษ	เงินเดือน	เงินพิเศษ	
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.สจ.	๑	๑๙๕,๖๔๐								
	รวม		๑	๑๙๕,๖๔๐								
(๔)	รวมค่าจ้าง		๑	๑๙๕,๖๔๐								
(๕)	ปริมาณการบริโภคเงินเพิ่มขึ้น ๑๔ %		๕๑	๑๑,๕๖๕,๕๖๐	๕๖๖,๐๐๐							
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี											

หมายเหตุ

: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อมูลบัญชีเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการโยกย้ายการประจำ หรือกิจการสถานศึกษา และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๕๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๔,๓๓๐,๐๐๐ บาท = (๕๑,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๕๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท

: ข้าราชการอำนวยการ ลูกจ้างประจำอำนวยการ รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ที่ได้รับเงินเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างไม่ระบุข้อมูล กรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖

บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖

: ข้าราชการครู พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม โดยใช้งบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๘.๔/๖ ๘๔๘ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ด้วย

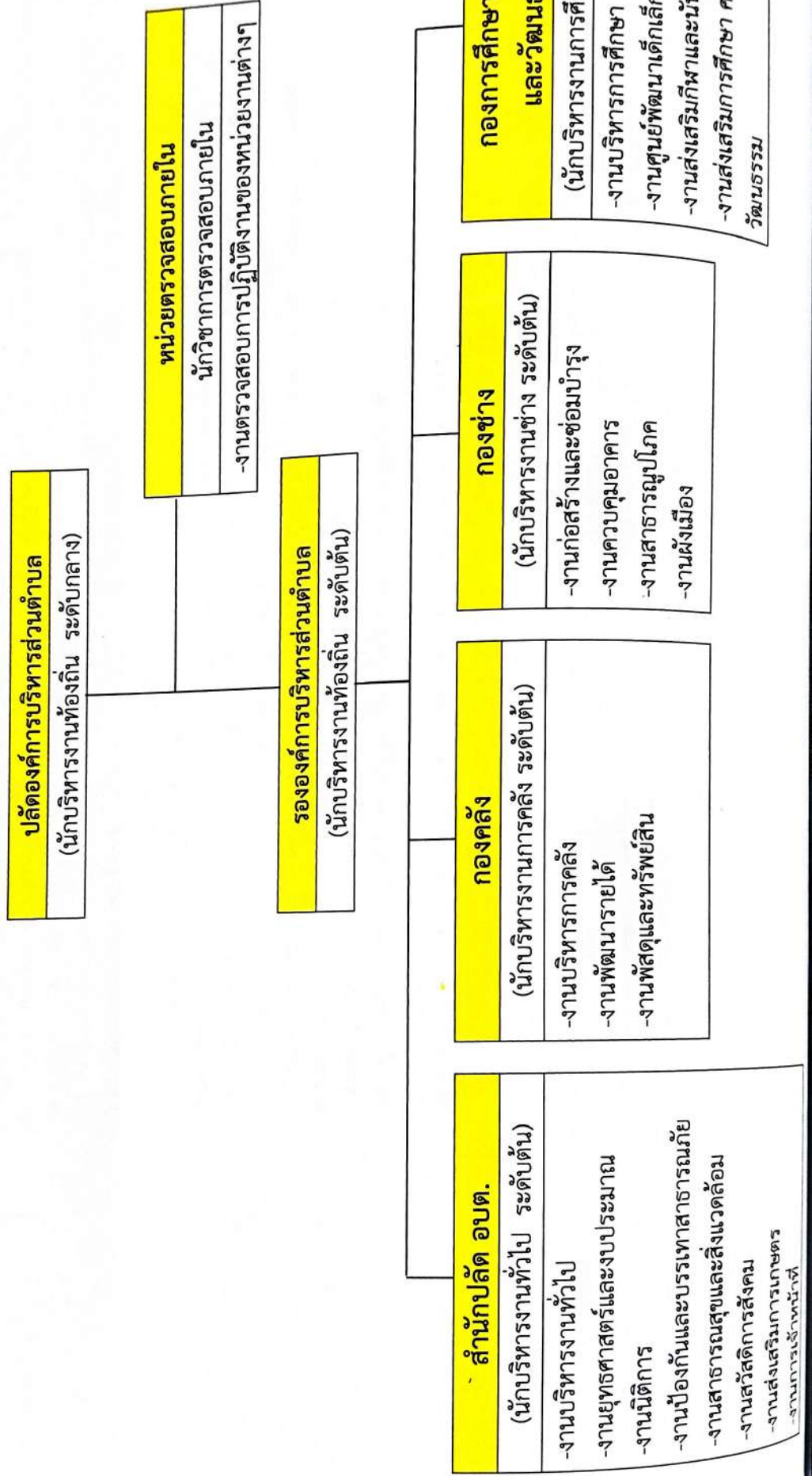
: ให้บันทึกข้อมูลเรื่องตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. คำที่ กสท. ที่ มท ๐๘๐๘.๔/๖ ๘๖๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบค่าแห่ง (ระบบแห่ง)

• ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีและกรอกกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

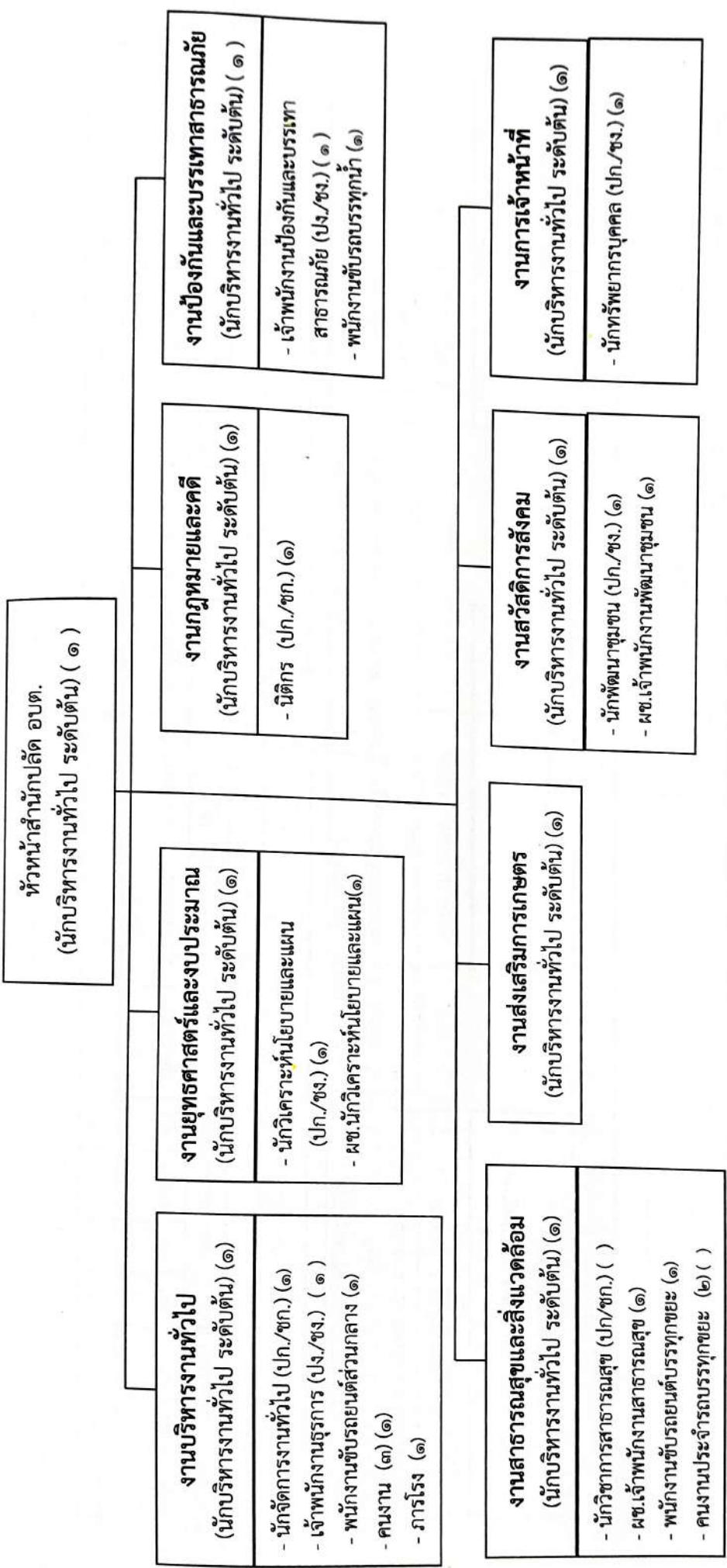


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง ประเภทสามัญ



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

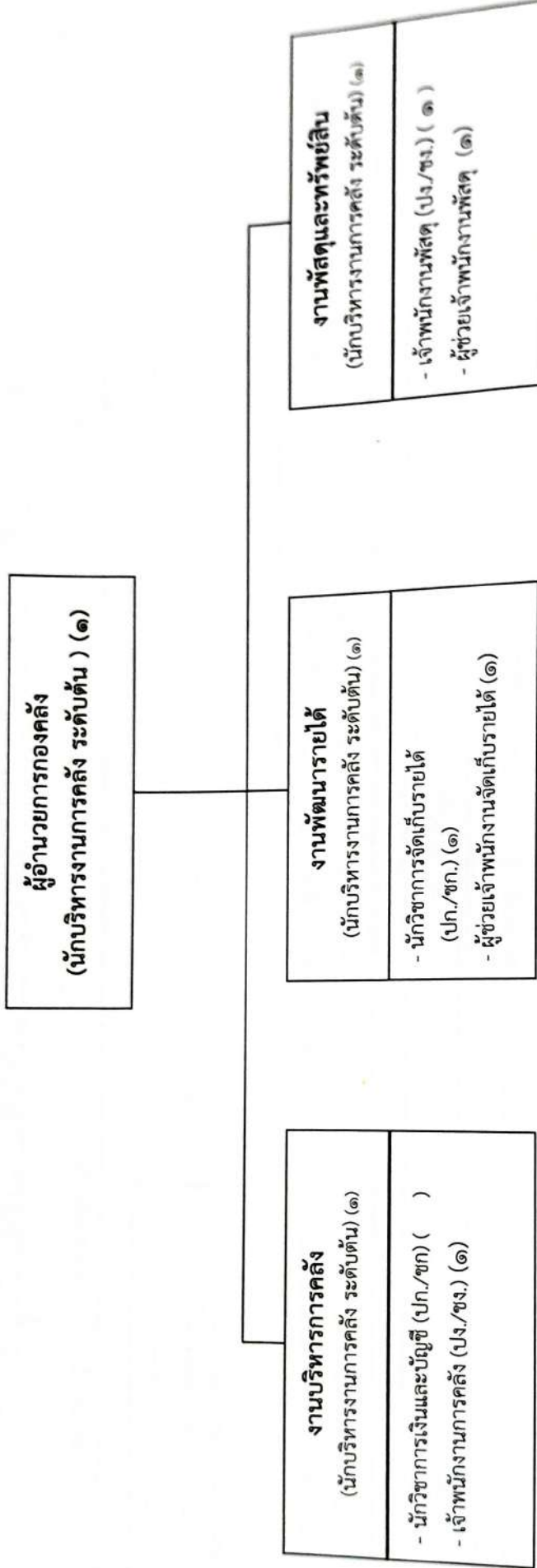


ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	๕	-	-	๑	-	๖	๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

โครงสร้างองค์กร



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยงานตรวจสอบภายใน (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างการกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนอยู่ตำแหน่งและภารกิจตามแผนที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

การจัดคนอยู่ตำแหน่งและภารกิจตามแผนที่ตำแหน่งในส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง อำเภอวังใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นๆ / เงินพิเศษ	รวมรวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
๑	นายอรรถพงษ์ ปรีธิตถา	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๒๐-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๒๐-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	กลาง	๕๕๘,๖๒๐ (๕๕๘,๐๐๐ X ๑.๑)	๕๔,๐๐๐ (๕๔,๐๐๐ X ๑.๑)	๕๔,๐๐๐ (๕๔,๐๐๐ X ๑.๑)	๖๖๖,๖๒๐
๒	นางฉวีทิพย์ สารสิทธิ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) (นโยบายสาธารณะ)	๒๐-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๒๐-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๕๒๖,๖๒๐ (๕๒๖,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๕๒๖,๖๒๐
๓	นางสาววิญญา เนินทะยาน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๐-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ท.	ต้น	๒๐-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ท.	ต้น	๕๕๓,๖๒๐ (๕๕๓,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๕๕๓,๖๒๐
๔	นางสมนต์ บุตรประยงค์	บริหารรัฐกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ท.	ช.ท.	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ท.	ช.ท.	๓๗๖,๐๐๐ (๓๗๖,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๓๗๖,๐๐๐
๕	นางสาววิภาวดี วัฒนอก	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ท.	ช.ท.	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ท.	ช.ท.	๓๕๓,๖๒๐ (๓๕๓,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๓๕๓,๖๒๐
๖	นางสาวพรทิพย์ ชัยประสง	บริหารรัฐกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ท.	ช.ท.	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ท.	ช.ท.	๓๕๓,๖๒๐ (๓๕๓,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๓๕๓,๖๒๐
๗	นางสาวกานต์วี คุ้มไชย	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ช.ท.	ช.ท.	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ช.ท.	ช.ท.	๓๕๓,๖๒๐ (๓๕๓,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๓๕๓,๖๒๐
๘	นายอติพร ไตรศรีพิชญ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (โทรคมนาคม)	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ท.	ช.ท.	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ท.	ช.ท.	๓๕๓,๖๒๐ (๓๕๓,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๓๕๓,๖๒๐
๙	นางสาวกวิฑิตณ์ นาคคำ	ปวช. การบัญชี	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ท.	ช.ท.	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ท.	ช.ท.	๓๐๓,๖๒๐ (๓๐๓,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๓๐๓,๖๒๐
๑๐	นายคำมัน สมศักดิ์	ปวช. งานช่างเครื่องใช้	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานช่างกรรม	ช.ท.	ช.ท.	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานช่างกรรม	ช.ท.	ช.ท.	๒๐๓,๖๒๐ (๒๐๓,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๒๐๓,๖๒๐
๑๑				นักวิชาการสามัญ	ป.ท.	ป.ท.	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสามัญ	ป.ท.	ป.ท.	๑๕๕,๖๒๐ (๑๕๕,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๑๕๕,๖๒๐
๑๒				เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ท.	ช.ท.	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ท.	ช.ท.	๓๐๓,๖๒๐ (๓๐๓,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๓๐๓,๖๒๐
๑๓	นายอรรถวิทย์ วัฒนอก	ศษศาสตรบัณฑิต (รัฐศึกษา)	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ศษ. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ท.	ช.ท.	๒๐-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ศษ. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ท.	ช.ท.	๒๒๐,๕๐๐ (๒๒๐,๕๐๐ X ๑.๑)	-	-	๒๒๐,๕๐๐
๑๔	นายสามัญญ์ชญา คุ้มสิทธิ์	ปวช. (การช่างกรรม)		ศษ. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ช.ท.	ช.ท.		ศษ. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ช.ท.	ช.ท.	๒๐๓,๖๒๐ (๒๐๓,๖๒๐ X ๑.๑)	-	-	๒๐๓,๖๒๐
๑๕	นายสมภารชัย วัฒนอก	รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารการปกครอง)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ท.	ช.ท.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ท.	ช.ท.	๑๕๕,๐๐๐ (๑๕๕,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๑๕๕,๐๐๐
๑๖	นายสุวิทย์ โนนอก	ป.บ.		พนักงานบริหารงาน	ช.ท.	ช.ท.		พนักงานบริหารงาน	ช.ท.	ช.ท.	๑๕๕,๐๐๐ (๑๕๕,๐๐๐ X ๑.๑)	-	-	๑๕๕,๐๐๐

รหัสนี้	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี				กรมการคลัง				เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	เงินอื่นๆ / เงินคงเหลือ	รวม	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ					
๕๘	นายอภิสิทธิ์ ด้วงชัย	ม.บ	-	ปลัดงานบริหารราชการ	-	-	ปลัดงานบริหารราชการ	-	-	๕๘๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)	-	-	-	๕๘๕,๐๐๐	
๕๙	นายบุญจักษ์ สียงนอก	ม.บ	-	ภาวโง (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	ภาวโง (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)	-	-	-	๕๐๕,๐๐๐	
๖๐	นางสาวนันทิภา ราช	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	คนงาน (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	คนงาน (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)	-	-	-	๕๐๕,๐๐๐	
๖๑	นางสาวศิริวรรณ ศรีภิรมย์	ม.บ	-	คนงาน (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	คนงาน (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)	-	-	-	๕๐๕,๐๐๐	
๖๒	นางสาวรัชฎษากรณ แก้วมณีศรี	เทคโนโลยีบัณฑิต เทคโนโลยีสารสนเทศบริหาร	-	คนงาน (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	คนงาน (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)	-	-	-	๕๐๕,๐๐๐	
๖๓										๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)				๕๐๕,๐๐๐	
๖๔	นายทองใบ ชัยปัญญา	ปวช. (ช่างยนต์)	-	คนงานประจำกระทรวง (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	คนงานประจำกระทรวง (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)	-	-	-	๕๐๕,๐๐๐	
๖๕	นายสมบุญ ภิรมย์ศรี	ม.บ	-	คนงานประจำกระทรวง (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	คนงานประจำกระทรวง (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)	-	-	-	๕๐๕,๐๐๐	
๖๖	นายวราวุธ โชติปัญญา	ม.บ	-	คนงานประจำกระทรวง (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	คนงานประจำกระทรวง (ปลัดงานเจ้าพนักงาน)	-	-	๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)	-	-	-	๕๐๕,๐๐๐	
๖๗	นายณวัฒน์ วัฒนสิน									๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)				๕๐๕,๐๐๐	
๖๘	นายณัฐชา ฤทธิสอน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๘	ผู้อำนวยการคลัง (ปลัดงานราชการคลัง)	ป.ท.	๒๐-๓-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๘	ผู้อำนวยการคลัง (ปลัดงานราชการคลัง)	ป.ท.	๒๐-๓-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๘	ผู้อำนวยการคลัง (ปลัดงานราชการคลัง)	ป.ท.	๒๐-๓-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๘	๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)	-	๕๐๕,๐๐๐
๖๙	นายสาวิตรีรัตน์ ทวีรสยาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๐-๓-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๘	นักวิชาการคลังและบัญชี	ป.น/ท.	๒๐-๓-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๘	นักวิชาการคลังและบัญชี	ป.น/ท.	๒๐-๓-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๘	นักวิชาการคลังและบัญชี	ป.น/ท.	๒๐-๓-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๘	๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)	-	๕๐๕,๐๐๐
๗๐										๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)				๕๐๕,๐๐๐	
๗๑	นายณัฐเศรษฐ การบรรจง	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๐-๓-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๘	เจ้าหน้าที่	จ.ร.	๒๐-๓-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๘	เจ้าหน้าที่	จ.ร.	๒๐-๓-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๘	เจ้าหน้าที่	จ.ร.	๒๐-๓-๐๕-๒๕๐๖-๐๐๘	๕๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐๐๐๐)	-	๕๐๕,๐๐๐
๗๒	นายณวัฒน์ ภิรมย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)													
๗๓	นายจักรกริช ฤทธิสอน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)													
๗๔	นายสาวิตรี ภิรมย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)													

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราส่วน				กรอบอัตราส่วนใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตัว	เงินสมทบ	รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ					
๔๘	นางปวีตา กางชาติ	คุณวุฒิปริญญาตรี (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	๓๖,๖๖๐ (๕,๘๐๐ x ๖)	เงินสมทบ เงินประจำตัว ๓๖,๖๖๐
๔๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสี	ธกษมา ชัยธรรม	-	ผู้ควบคุมการดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	-	-	ผู้ควบคุมการดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	-	ธกษมา ชัยธรรม
๕๐	นางสาวสุวิญา คำใจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	-	เงินสมทบ
๕๑	นางสาวสายใจ ฮาทันนอก	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๖)	๓๐๘,๐๐๐
รวม															
๕๖	พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสาวกวีณ์ ศรีคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๒๐-๓-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๐-๓-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.	๒๐-๓-๒๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก.สก.	๓๕๔,๖๕๐ (๕,๖๒๖ x ๖)	๓๕๔,๖๕๐



๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางด้านศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทองจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้า



สู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๑ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเฉพาะตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างฉบับนี้แทน

องค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ รายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางลัดดา ไสวะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขุนทอง