



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบล
สระสี่มุม
อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพต่อการกิจการตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้บริการอย่างมีคุณค่า เพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติการกิจให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม



สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

ภาคผนวก

- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม
- คำสั่งจัดพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) พร้อมสำเนารายงานการประชุม
- ค่าแถลงประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รายรับ - รายจ่าย)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่



กำหนด ในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๕ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๑.๖ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๗ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๘ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ , (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๑๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ , (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ , (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ , (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๑๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๓ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๑๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๑.๑๕ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยว (เพิ่มเติม)

๑.๑๗ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณ



และอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๖๙ ลงวันที่
๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการ
หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

๑.๑๙ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑
และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๙ ลงวันที่
๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒๑ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน
และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น
บัญชี ๕)

๑.๒๒ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน
และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง
ของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒)

๑.๒๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๑๓ ลงวันที่
๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๒๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๕ ลงวันที่
๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร
ทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๖๘๓ ลงวันที่
๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน
และวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง
(ฉบับที่ ๔)

๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๘๘ ลงวันที่
๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง
และการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๑๑ ลงวันที่
๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
(ฉบับที่ ๓)

๑.๒๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลงวันที่
๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง
(ฉบับที่ ๔)



๑.๒๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๓๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๗๑๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๑ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้างแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๒๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แจ้างแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๓๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑.๓๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้างมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๓๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๔๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔๑ ประกาศ กถ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗ , (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ , (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม มีโครงสร้างระบบการแบ่งภารกิจงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนและมีความชัดเจนในการกำหนดตำแหน่งหน้าที่

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และการแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๔ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างว่าเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม มีการวางแผนการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้บริการอย่างมีคุณภาพ และมีการลดภารกิจที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมเป็นประธาน เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลสระสีมูม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่ง ในสายงานต่าง จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงหลัก ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา จากการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมไม่มีข้าราชการเกษียณอายุ แต่จะเริ่มมีเกษียณอายุในปี พ.ศ. ๒๕๗๕ ซึ่งจะอยู่ในแผนอัตราค่าจ้างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๓ - ๒๕๗๕ (จะมีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๒ ก่อนถึงปีที่มีข้าราชการเกษียณอายุ) จะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบัว และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหมอนทอง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ประชาชนบริบท ในลักษณะเดียวกันน่าจะมีความจำเป็นและกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

| ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ | ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม | ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพัฒนา | ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระต๊อบ |
|------------------------------|--|---|--|
| ๑.ประเภทของ อบต. | ประเภทสามัญ | ประเภทสามัญ | ประเภทสามัญ |
| ๒.จำนวนประชากร | ๑๐,๑๔๑ คน /๓,๔๓๔ ครัวเรือน | ๖,๙๙๔คน /๒,๕๔๘ครัวเรือน | ๙,๐๕๑คน /๓,๒๔๑ ครัวเรือน |
| ๓.จำนวนหมู่บ้าน | ๒๔ หมู่บ้าน | ๑๔ หมู่บ้าน | ๘ หมู่บ้าน |
| ๔.งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๖ | ๖๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท | ๔๙,๗๘๖,๒๐๐ บาท | ๖๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท |
| ๕.ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร | <p>โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงานดังนี้</p> <p>๑.สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ๓๑ คน</p> <p>๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๔ คน</p> <p>๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๗ คน</p> <p>๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ๑๓ คน</p> <p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ คน</p> <p>โดยมีปลัดอบต.และรองปลัด เป็นผู้บังคับบัญชา รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๘ คน</p> | <p>โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสระพัฒนาแบ่งเป็น ๓ ส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>๑.สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ๓๒ คน</p> <p>๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๘ คน</p> <p>๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๕ คน</p> <p>โดยมีปลัด อบต. เป็นผู้บังคับบัญชา รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๗ คน</p> | <p>โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกระต๊อบแบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>๑.สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ๒๗ คน</p> <p>๒.กองคลัง มีอัตรากำลัง ๑๒ คน</p> <p>๓.กองช่าง มีอัตรากำลัง ๑๕ คน</p> <p>๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ๑๒ คน</p> <p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ คน</p> <p>โดยมีปลัดอบต.และรองปลัด เป็นผู้บังคับบัญชา รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๗ คน</p> |
| ๖.ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ | ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่ ,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง | ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,ค้าขาย,ธุรกิจส่วนตัว | ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ,ทำนา ,ทำสวน,ทำไร่,เลี้ยงสัตว์,รับจ้าง,และข้าราชการทหาร |

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัฒนา และองค์การบริหารส่วนตำบลกระต๊อบ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ใกล้เคียงกัน การกำหนด อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้



๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Lobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลอย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมมีความครบถ้วนครอบคลุม สามารถดำเนินการกิจกรรมตามที่ในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานด้านใดและประชาชนมีความต้องการอะไร ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้
- กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
- ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
- ขาดแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน
- ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมีเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย

๔. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี
- ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
- ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม

๕. ปัญหาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- งบประมาณมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

๖. ปัญหาด้านการบริการสาธารณะ

- เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค
- ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร



ความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริม ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น
- ก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
- ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- สนับสนุนงบประมาณและวิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องกันปราบปราม ตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี้ยม
- แต่งตั้ง อปพร. ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกาลต่างๆ
- จัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น

๔. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดหาที่รองรับขยะ ที่อาจมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น
- รมรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ
- จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก เป็นต้น

๕. ปัญหาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
- การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครอง

๖. ปัญหาด้านการบริการสาธารณะ

- จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตตำบลสระสีมูม อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม
- จัดสรรงบประมาณให้การในการขุดลอก คลอง ในพื้นที่การเกษตร, ขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตร



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนามหานครระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญ ของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมดิจิทัลของ

อาเซียน

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ

แข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์ การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด

เป้าหมายการพัฒนาภาคกลาง มุ่งสู่การเป็น “ฐานการผลิตสินค้า และบริการมูลค่าสูง” ที่เติบโตอย่างยั่งยืนบนศักยภาพของพื้นที่



๓.๒ แผนพัฒนาภูมิภาคจังหวัด

“กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster)”

๔. แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม

“เมืองอัจฉริยะที่รู้จัก เติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน (Well Known Sustainability and Balanced Smart City)”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์ “เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย ก้าวไกลการศึกษา สิ่งแวดล้อมงามตา พัฒนาการท่องเที่ยว”

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาทางด้านสังคม
๒. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๓. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี
๖. การพัฒนาด้านบริการสาธารณะ

๕.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม

๕.๒.๑ วิสัยทัศน์

“สระสี่มุมน่าอยู่ สาธารณูปโภคครบครัน พร้อมมุ่งมั่นพัฒนาสิ่งแวดล้อม พรั่งพร้อมด้วยเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตต้องได้มาตรฐาน การบริหารงานต้องตรวจสอบได้”

๕.๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการสาธารณะ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสในการพัฒนา สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก
๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



๕.๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๒.๔.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการ
- ๒.๔.๒ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้าร่วมโครงการ
- ๒.๔.๓ จำนวนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น (ถนน)

๕.๒.๕ ค่าเป้าหมาย

หมายถึง เป้าหมายในเชิงผลลัพธ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องการให้เกิดขึ้น โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องมีความเหมาะสม และแสดงถึงจุดเน้นหรือสิ่งที่จังหวัดต้องการจะเป็นในอนาคตอย่างชัดเจน

๕.๒.๖ กลยุทธ์

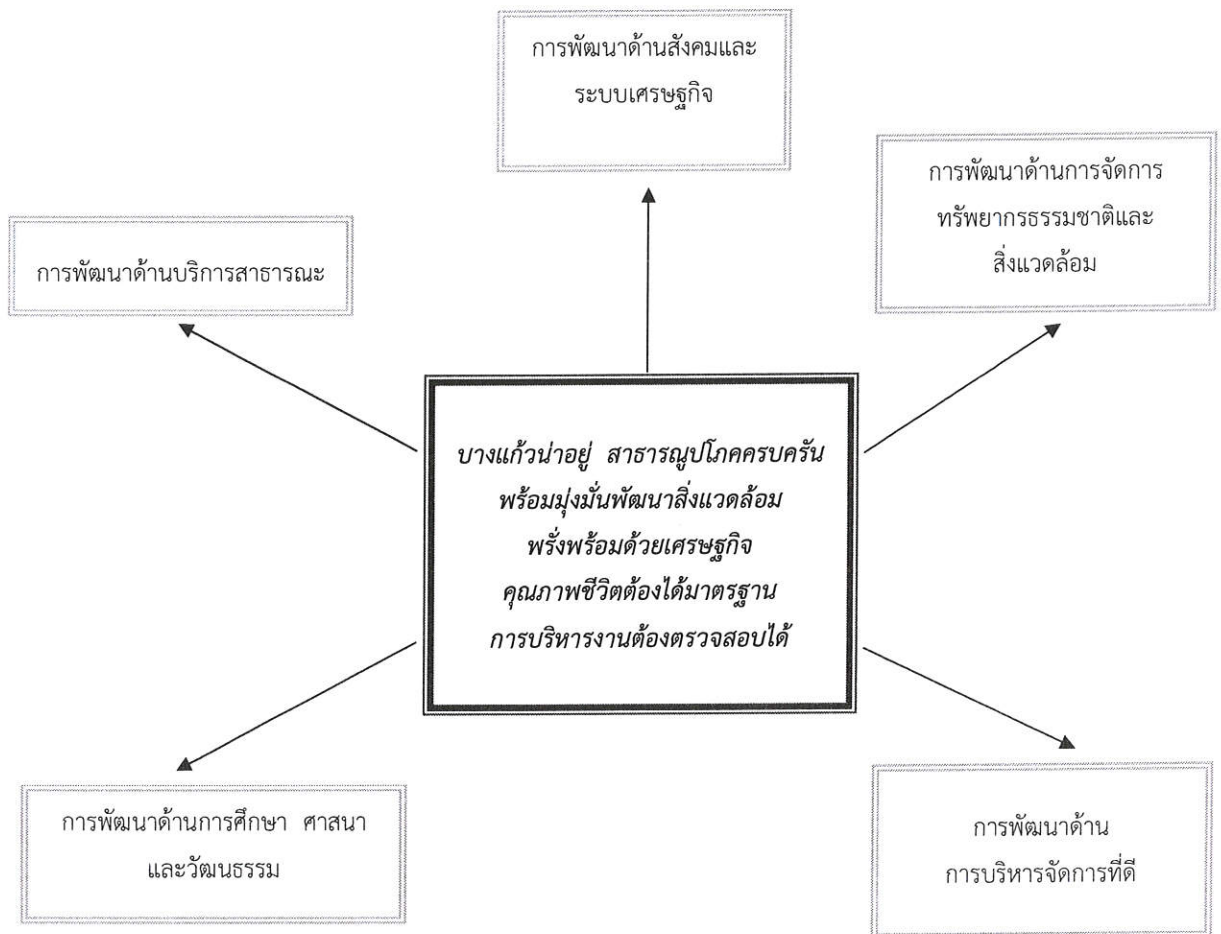
๑. พัฒนาการด้านการศึกษามีประสิทธิภาพ
๒. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและสร้างความเข้มแข็งทางสังคม
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยพื้นฐานรองรับเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบด้านสาธารณูปโภค และด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
๕. สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน
๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น



ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
ครั้งที่.....
เห็นชอบเมื่อ
๑ ๘ ก.ย. ๒๕๖๖

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒหน้าที่ ๑ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีวัดทางพุทธศาสนา ๓ แห่ง มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เช่น การละเล่นพื้นบ้าน ประเพณีสงกรานต์

๒. มีบุคลากรที่รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ในพื้นที่ตำบลสระสีมูม ยังไม่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. ขาดการรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

โอกาส (Opportunity=O)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนการดำเนินงานการด้านส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นขาดการสืบสานและฟื้นฟู

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒหน้าที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมทั้งจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น



อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี
๖. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๗. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๘. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง
๕. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๖. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๗. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๘. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
๙. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๔. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด



อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๔. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๕. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านบริการสาธารณะ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์กรบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๒. งบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่มมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะในด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์กรบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
๔. ไม่มีกรรมกรปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดนครปฐม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหากฎธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม ได้นำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงสามารถกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

| ภารกิจ | กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ |
|--|---|
| ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุข และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕)) | ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง |



| | |
|---|--|
| <p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p> | <p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด</p> |
| <p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p> | <p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> |
| <p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p> | <p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ใน งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> |



| | |
|---|---|
| <p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p> | <p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด</p> |
| <p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p> | <p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> |
| <p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p> | <p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน</p> |

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่มได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่มเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒

- มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุมจะดำเนินการ**ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

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



๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมจะดำเนินการนั้น โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม มีส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ทั้งสิ้น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน และกรอบอัตรากำลัง ๖๘ อัตรา โดยสามารถสรุปปัญหาของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ที่มีโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ภารกิจต่างๆ ทั้งสิ้น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ประกอบด้วยสำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมซึ่งเป็นส่วนราชการระดับต้น และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูมมีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ในการพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ สามารถสรุปปัญหาโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้ดังนี้

๑.สำนักปลัด อบต. ส่วนราชการที่เป็น สำนัก/กอง ระดับต้น มีหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ดูแลงานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผนงาน งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานสวัสดิการสังคม และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไม่มีส่วนราชการภายใน โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

-สำหรับโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. ให้มีส่วนราชการภายใน (ฝ่าย/กลุ่มงาน) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และช่วยปฏิบัติราชการของหัวหน้าสำนักปลัด อบต. ในการดูแลภายในส่วนราชการได้ เนื่องจากปัจจุบันสำนักปลัด ยังไม่มีส่วนราชการ หากมีการกำหนดส่วนราชการระดับฝ่ายเพิ่มอีก ๒ ฝ่าย ก็จะเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ จะทำให้สามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้

-สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๓๑ อัตรา ได้แก่ สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติ ๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน ๕ อัตรา และประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และมีพนักงานจ้างจำนวน ๒๔ อัตรา แยกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑๑ อัตรา

โดยสำนักปลัด อบต. มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศกำหนด กล่าวคือส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ และให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตราโดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ดังนั้น ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสำนักปลัด อบต. มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงยังคงกรอบอัตรากำลังเดิมในการปฏิบัติงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.กองคลัง ส่วนราชการที่เป็นกอง ระดับต้น มีผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ดูแลงานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน ไม่มีส่วนราชการภายใน โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังดังนี้



-สำหรับโครงสร้างของกองคลัง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองคลัง ให้มีส่วนราชการภายใน (ฝ่าย/กลุ่มงาน) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ และช่วยปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการกองคลังในการดูแลงานภายในส่วนราชการได้

-สำหรับกรอบอัตรากำลังมีจำนวน ๑๔ อัตรา ได้แก่ สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๖ อัตรา แยกเป็นประเภทวิชาการ ๓ อัตรา ประเภททั่วไป ๓ อัตรา และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา

โดยกองคลัง มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศกำหนด กล่าวคือส่วนราชการที่เป็น สำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ และให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตราโดยให้มีตำแหน่ง ประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ดังนั้น ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของกองคลัง มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงยังคงกรอบอัตรากำลังเดิมในการปฏิบัติงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.กองช่าง ส่วนราชการที่เป็นกอง ระดับต้น มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ดูแลงานแบบแผนและก่อสร้าง และงานสาธารณูปโภค ไม่มีส่วนราชการภายใน โดยมีข้อเสนอ ปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

-สำหรับโครงสร้างของกองช่าง ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของกองช่าง ให้มีส่วนราชการภายใน (ฝ่าย/กลุ่มงาน) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ และช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการกองช่าง ในการดูแลงานภายในส่วนราชการได้

-สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๗ อัตรา ได้แก่ สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ๑ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติ ๓ อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ประเภททั่วไป ๒ อัตรา และมีพนักงานจ้าง ๓ อัตรา แยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

โดยกองช่าง มีกรอบอัตรากำลังเป็นไปตามที่ประกาศกำหนด กล่าวคือส่วนราชการที่เป็น สำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ และให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตราโดยให้มีตำแหน่ง ประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ดังนั้น ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของกองช่าง มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงยังคงกรอบอัตรากำลังเดิมในการปฏิบัติงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนราชการที่เป็นกอง ระดับต้น มีผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ดูแลงานบริหารการศึกษา และงาน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีข้อเสนอปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลัง ดังนี้

-สำหรับโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันเป็นโครงสร้าง ส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควร ปรับปรุงโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีส่วนราชการภายใน (ฝ่าย/กลุ่มงาน) เพื่อให้



การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์และช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในการดูแลงานภายในส่วนราชการได้

-สำหรับกรอบอัตรากำลังมี ๑๓ อัตรา ได้แก่ สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติได้แก่ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๗ อัตรา แยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งมีกรอบอัตรากำลังยังไม่ครบตามที่ประกาศกำหนด กล่าวคือส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ และให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตราโดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ดังนั้น หากในอนาคตมีความทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรเพิ่มตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ ที่เป็น สำนัก/กอง ระดับต้น สำหรับในครั้งนี้ จึงยังคงกรอบอัตรากำลังเดิมในการปฏิบัติงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นให้ครบทุกแห่ง แต่จะสามารถสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราและเงินเดือนจากกรมส่งเสริมฯ แล้วเท่านั้น ดังนั้น กองการศึกษาจึงต้องกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น ๒ อัตรา โดยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลสระสี่มุม สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานเพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อรองรับกับคุณภาพและความยุ่งยากของงานนั้น

-การแสดงการคำนวณจำนวนเด็กต่ออัตราพนักงานครู (สถานงานการสอน) ในสถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

หน่วยนับ : คน

| สถานศึกษา | การศึกษา ๒๕๖๕ | | การศึกษา ๒๕๖๖ | | อัตราส่วน เด็กปฐมวัย ต่อครู | อัตรา พึ่งมีตาม เกณฑ์ | อัตรา พนักงานครู ปัจจุบัน | ผลต่าง การ คำนวณ |
|-----------------------------------|---------------|-------|---------------|-------|-----------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------|
| | ภาค ๑ | ภาค ๒ | ภาค ๑ | ภาค ๒ | | | | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. สระสี่มุม | ๒๑ | ๒๑ | ๑๖ | ๑๗ | ๑๐ : ๑ | ๒ | ๒ | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสื่ออีต่าง | ๔๑ | ๔๐ | ๓๕ | ๔๐ | ๑๐ : ๑ | ๔ | ๕ | |

*คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวน ตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕

**คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนด จำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘



๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลโดยตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ

บทสรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
 สำหรับโครงสร้างส่วนราชการยังคงตามเดิม ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง
 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยใน การทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
 งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ ทำให้กรอบอัตรากำลังบุคลากร มีจำนวน ทั้งสิ้น ๖๘ อัตรา ซึ่งที่
 ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

กำหนดเพิ่ม - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา (บังคับกำหนด)
 สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สรุปกรอบอัตรากำลัง

-กรอบอัตรากำลังเดิม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีจำนวน ๖๖ อัตรา

-กรอบอัตรากำลังใหม่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีจำนวน ๖๘ อัตรา

| ลำดับ ที่ | กรอบอัตรากำลัง | ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ | กำหนด ใหม่ | ว่างให้ ยุบ |
|--------------------|-------------------------------|----------------|----------------|---------------|----------------|
| | | (เดิม) | (ใหม่) | | |
| | | จำนวน (อัตรา) | | | |
| ๑ | พนักงานส่วนตำบล | ๒๓ | ๒๓ | | |
| ๒ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๒ | +๒ | |
| ๓ | พนักงานครู | ๒ | ๒ | | |
| ๔ | ลูกจ้างประจำ | ๑ | ๑ | | |
| ๕ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๒๕ | ๒๕ | | |
| ๖ | พนักงานจ้างทั่วไป | ๑๕ | ๑๕ | | |
| รวมทั้งสิ้น | | ๖๖ | ๖๘ | +๒ | |



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม

จากข้อ ๕ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภท สามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐาน ทัวไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผนงาน - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผนงาน - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| ๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน | ๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน | |
| ๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค | ๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค | |
| ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม | ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.สระสีมูม - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสื่ออีต่าง - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม | |
| ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน | ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน | |



๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม (+) / ลด (-) | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------|---|-----------|-----------|--------------------|----------|----------|------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | | | | | | | | |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ๑. สำนักงานปลัด | | | | | | | | |
| - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - นิติกรปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ มี.ย.๒๕๖๖ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๒ | ๑ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| - ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนสวน (ผู้มีทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| คนงานประจำรถขยะ(ผู้มีทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถน้ำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - คนงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| พนักงานดับเพลิง | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| - ภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ มี.ค.๒๕๖๖ |
| คนงานประจำรถขยะ | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | |
| รวมสำนักปลัด | ๓๑ | ๓๑ | ๓๑ | ๓๑ | - | - | - | |

ก.อบต.จังหวัดนครปฐม
 ครั้งที่... ๙ /ชว
 ๑ เห็นชอบเมื่อ
 ๒๕๖๖

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-) | | | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|--|-----------|-----------|------------------------------------|----------|----------|---------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๒. กองคลัง | | | | | | | | |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (อยู่ระหว่างการสรรหาจากกรม) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๔ ม.ค.๒๕๖๔ |
| - นักวิชาการคลังปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (มิได้ให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ ก.ค.๒๕๖๓ |
| - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ มี.ย.๒๕๖๖ |
| - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| -นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| - พนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| - ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมกองคลัง | ๑๔ | ๑๔ | ๑๔ | ๑๔ | - | - | - | |
| ๓. กองช่าง | | | | | | | | |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| วิศวกรโยธา ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ ธ.ค.๒๕๖๕ |
| - นายช่างโยธาชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| -เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. (มิได้ให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ มี.ค.๒๕๖๓ |
| - พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ ก.พ.๒๕๖๒ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| - คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมกองช่าง | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | - | - | - | |



| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-) | | | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|---|-----------|-----------|------------------------------------|----------|----------|---------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | | | | |
| - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (มีได้ให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๕ ต.ค.๒๕๖๓ |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.สระสีมูม | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสื่ออีด่าง | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสื่ออีด่าง (อยู่ระหว่างการสรรหาจากกรม) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ มี.ย.๒๕๖๑ |
| - ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สระสีมูม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ เม.ย.๖๕ |
| - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ มี.ย.๒๕๖๖ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| - ผู้ดูแลเด็ก | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| รวมกองการศึกษาฯ | ๑๑ | ๑๓ | ๑๓ | ๑๓ | - | - | - | |
| ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| - นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมหน่วยตรวจสอบภายใน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมทั้งสิ้น | ๖๖ | ๖๘ | ๖๘ | ๖๘ | +๒ | - | - | |



๙.การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสระสั้มม นำผลวิเคราะห์การกำหนดแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อประมาณการค่าใช้จ่าย ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสระสั้มมจะต้องจ่ายด้านบริหารงานบุคคล สำหรับจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดดังนี้

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | การค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|-----------------------------|---|---------|--------------|------------------------|---------------|---------------------|---|------|------|----------------------|------|------|-------------------------------|--------|--------|----------------------|---------|---------|----------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | ๑ | ๖๕๙,๕๒๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๒๔๐ | ๒๑,๙๖๐ | ๒๒,๖๘๐ | ๘๔๘,๗๖๐ | ๘๗๐,๗๒๐ | ๘๙๓,๔๐๐ | (๕๕,๙๖๐) |
| ๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๐๖,๕๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๙๒๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๕๖๔,๙๖๐ | ๕๘๑,๘๘๐ | ๕๙๙,๘๘๐ | (๔๒,๒๑๐) |
| สำนักปลัด อบต. (๐๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๔๒,๓๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๖๘๐ | ๔๙๗,๕๒๐ | ๕๑๐,๙๖๐ | ๕๒๕,๑๒๐ | (๓๖,๘๖๐) |
| ๔ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๑ | ๑ | ๔๐๙,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๔๔๘,๙๒๐ | (๓๔,๑๑๐) |
| ๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๑ | ๑ | ๒๙๓,๒๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๐๔๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๙๒๐ | ๓๐๒,๒๘๐ | ๓๑๓,๔๔๐ | ๓๒๔,๓๖๐ | (๒๔,๒๗๐) |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๑ | ๑ | ๔๘๓,๑๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๕,๔๘๐ | ๑๖,๐๘๐ | ๑๖,๖๘๐ | ๔๙๘,๖๐๐ | ๕๑๔,๖๘๐ | ๕๓๑,๓๖๐ | (๔๐,๒๖๐) |
| ๗ | นิติกร | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๔๕,๒๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๔๐๐ | ๘,๘๘๐ | ๙,๖๔๐ | ๒๕๓,๖๘๐ | ๒๖๒,๕๖๐ | ๒๗๑,๒๐๐ | (๒๐,๔๔๐) |
| ๘ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ๑ | ๑ | ๓๓๙,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๕๖๐ | ๑๐,๖๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๔๙,๕๖๐ | ๓๖๐,๒๔๐ | ๓๗๓,๖๘๐ | (๒๘,๒๕๐) |
| ๙ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่างเต็ม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | | ๑ | ๑ | ๒๔๘,๕๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๙๓๖ | ๙,๒๔๐ | ๙,๖๐๐ | ๒๕๘,๓๓๖ | ๒๖๗,๕๗๖ | ๒๗๗,๑๓๖ | (๒๐,๗๐๐) |
| ๑๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๔๗,๒๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๘๙๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ | ๑๕๓,๑๓๐ | ๑๕๙,๓๗๐ | ๑๖๕,๘๑๐ | (๑๒,๒๗๐) |
| ๑๒ | ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ | | ๑ | ๑ | ๒๔๑,๐๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๖๔๓ | ๑๐,๐๘๐ | ๑๐,๔๔๐ | ๒๕๐,๗๒๓ | ๒๖๐,๘๐๓ | ๒๗๑,๒๔๓ | (๒๐,๐๙๐) |
| ๑๓ | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑ | ๑ | ๑๖๖,๔๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๖๕๘ | ๖,๙๖๐ | ๗,๓๒๐ | ๑๗๓,๐๙๘ | ๑๘๐,๐๕๘ | ๑๘๗,๓๗๘ | (๑๓,๘๗๐) |
| ๑๔ | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | | ๑ | ๑ | ๒๗๙,๔๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๑๗๙ | ๑๑,๖๔๐ | ๑๒,๑๒๐ | ๒๙๐,๖๕๙ | ๓๐๒,๒๙๙ | ๓๑๕,๔๑๙ | (๒๓,๒๙๐) |
| ๑๕ | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | | ๑ | ๑ | ๑๘๐,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๒๐๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๘๐๐ | ๑๘๗,๒๐๐ | ๑๙๔,๗๖๐ | ๒๐๒,๐๐๐ | (๑๕,๐๐๐) |
| ๑๖ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | | ๑ | ๑ | ๒๕๓,๘๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๑๕๒ | ๑๐,๕๖๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๒๖๓,๙๕๒ | ๒๗๔,๕๑๒ | ๒๘๕,๕๗๒ | (๒๑,๒๕๐) |
| ๑๗ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | | ๑ | ๑ | ๒๒๗,๘๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๑๑๕ | ๙,๔๘๐ | ๙,๙๖๐ | ๒๓๖,๙๙๕ | ๒๔๖,๔๗๕ | ๒๕๖,๔๓๕ | (๑๘,๙๙๐) |
| ๑๘ | ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | ๑ | ๑ | ๒๐๙,๒๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๓๗๑ | ๘,๗๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๒๑๗,๖๕๑ | ๒๒๖,๔๑๑ | ๒๓๕,๕๗๑ | (๑๗,๔๔๐) |
| ๑๙ | คนสวน (ผู้มีทักษะ) | | ๑ | ๑ | ๑๑๒,๘๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๔,๕๖๐ | ๔,๘๐๐ | ๕,๑๒๐ | ๑๑๗,๓๖๐ | ๑๒๒,๑๖๐ | ๑๒๗,๐๘๐ | ๙๔๐๐ |

