



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม

อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้กับประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายทองศักดิ์ สุขศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะ ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะ



สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๓ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๔ |
| ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔ |
| ๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔ |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๕ |
| ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง | ๕ |
| ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑๔ |
| ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน | ๑๔ |
| ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑๖ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๗ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา | ๑๙ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง | ๒๓ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล | ๒๓ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๒๖ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน | ๓๔ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓๗ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๔๔ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๔๘ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๕๐ |
| ภาคผนวก | |
| ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ | |
| ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (จ่ายจริง) ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ | |
| คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| แสดงวิธีคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่าย | |
| ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง | |



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น



๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ



ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

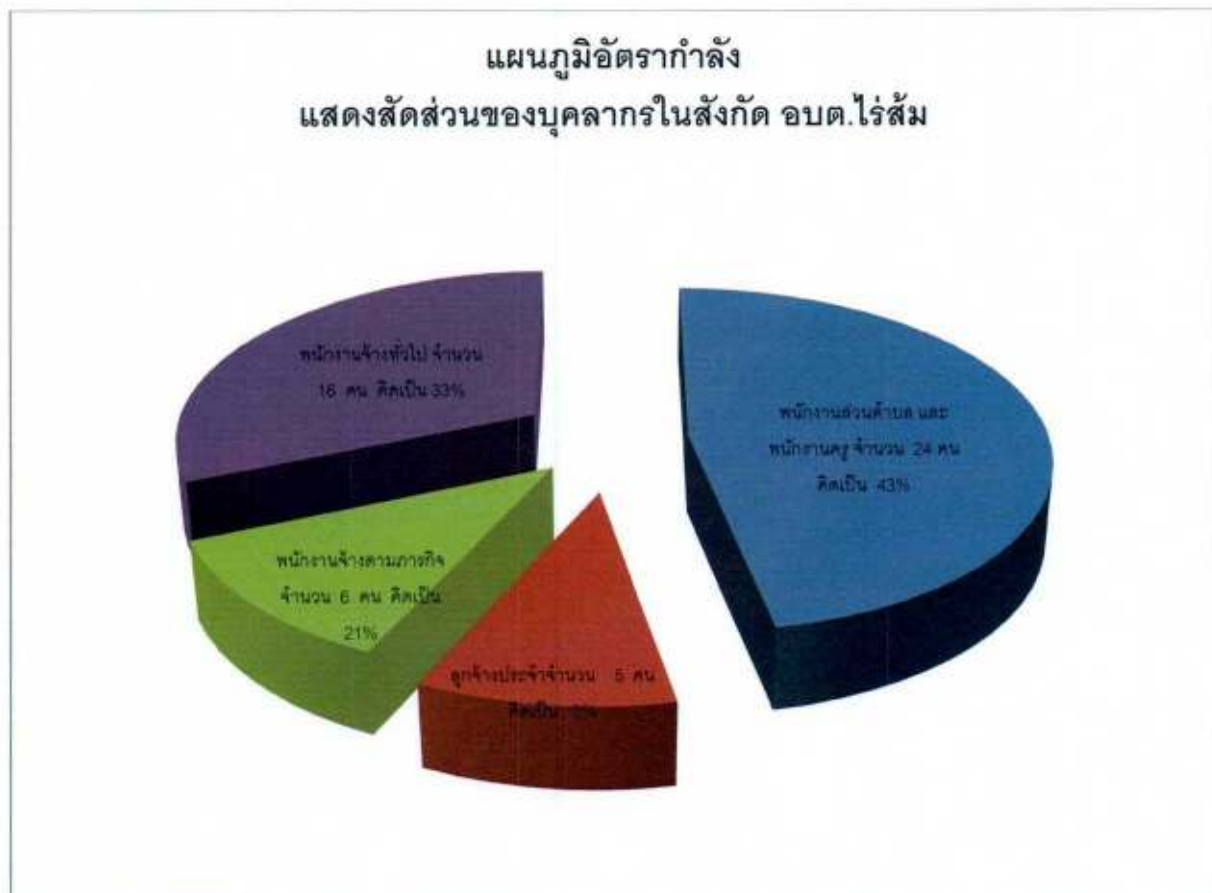


• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้มเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ





(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการให้บริการด้านสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

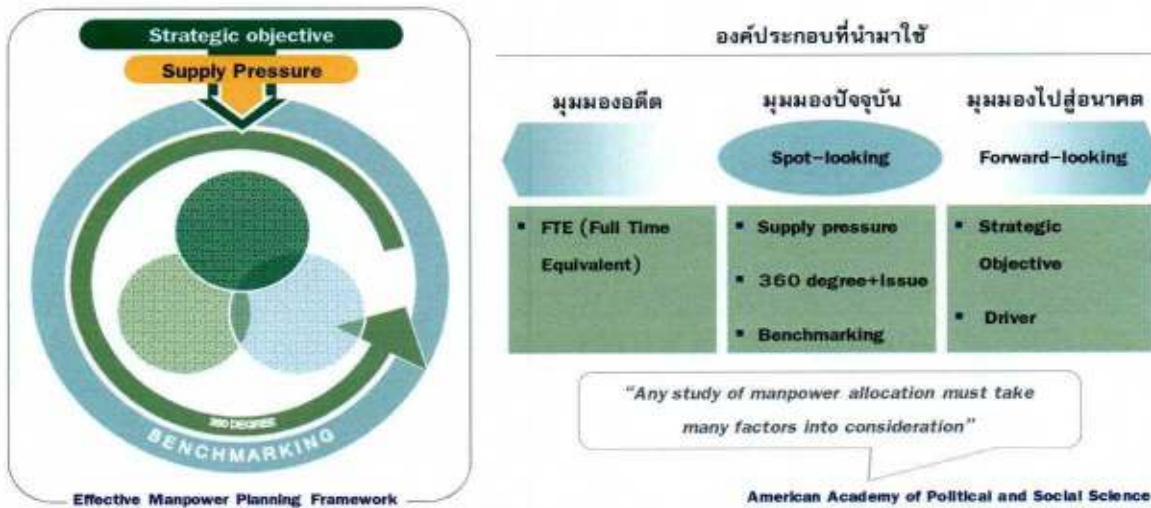


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและขัดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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



วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจัดด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม (การตรวจประเมิน LPA)

กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

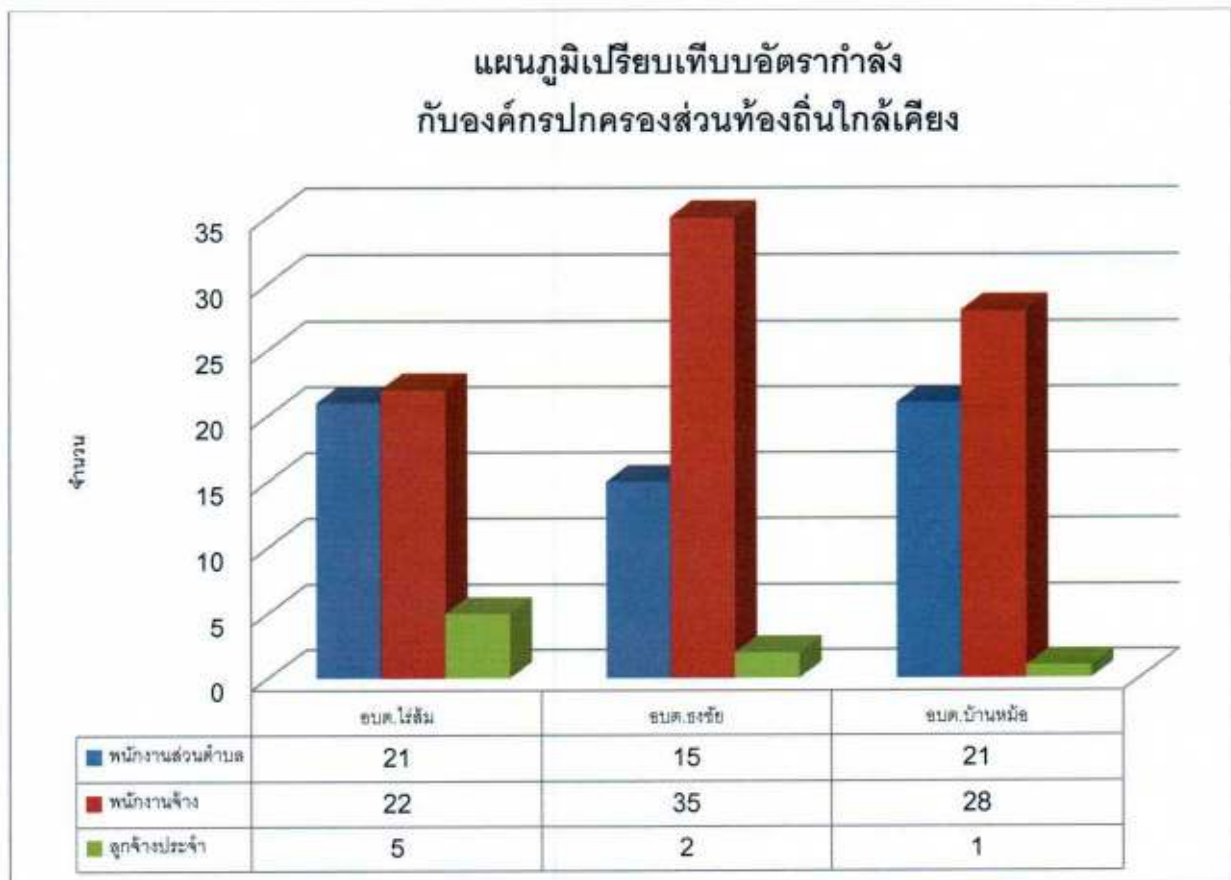
▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้



▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๒ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระงคด้ำนที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชนภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม องค์การบริหารส่วนตำบลธงชัย และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหม้อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกี่ยตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง



๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้นำพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การ กำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม สามารถปรับตัวให้ เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไร่ส้มสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วย ทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้ เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม โดยรวม



๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม

| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
|----------------|--|--|
| ๑ ส.ค.๖๐ | แต่งตั้งคณะกรรมการ | |
| ๗ ส.ค.๖๐ | ประชุมคณะกรรมการ | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ |
| ๘ ส.ค.๖๐ | ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง | อบต.ธงชัย , อบต.บ้านหม้อ |
| ๒๑ ส.ค.๖๐ | จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา | พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี |
| ๒๘ - ๓๐ ส.ค.๖๐ | เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดเพชรบุรีพิจารณา | |
| ๓๐ ส.ค.๖๐ | ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี ประชุมพิจารณาให้ ความเห็นชอบ | |
| ก.ย.๖๐ | จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ไร่ส้ม | ปลายเดือน ก.ย.๖๐ |
| ก.ย.๖๐ | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑ ต.ค.๖๐ - ๓๐ ก.ย.๖๓ |
| ต.ค.๖๐ | รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | จังหวัดเพชรบุรี , อำเภอเมืองเพชรบุรี |

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม



๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ



๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้มนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลไร่ส้มคือ **“ชุมชนน่าอยู่ เลิศล้ำภูมิปัญญาท้องถิ่น และเป็นแหล่งท่องเที่ยวชั้นนำของจังหวัดเพชรบุรี”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลไร่ส้มเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลไร่ส้ม ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาและบำรุงรักษาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน พร้อมรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งทางการศึกษา สาธารณสุข สวัสดิการให้เท่าเทียมทั่วถึง และมีคุณภาพ พร้อมส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- บริหารจัดการ พื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน และพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี สะอาดสวยงาม และปลอดภัย



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม เศรษฐกิจพอเพียง และการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมและฟื้นฟู อนุรักษ์วัฒนธรรม ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- บริหารจัดการฟื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน และพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี สะอาดสวยงาม และปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมและฟื้นฟู อนุรักษ์วัฒนธรรม ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

- พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีโดยคำนึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมถึงเป็นองค์กรที่โปร่งใสตรวจสอบได้

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

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 โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))



๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))



๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้มได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น



๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม (ระดับตัวบุคลากร)

| | |
|---|--|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน |
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะพร้าว (ระดับองค์กร)**

| | |
|---|---|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรบบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรบมาใช้ในการปฏิบัติงาน | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | <p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานบุคลากร ๑.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานบุคลากร ๑.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |
| ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | |
| ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง | ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง | |
| ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน | ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน | |



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓ งานควบคุมโรค ๕.๔ งานรักษาความสะอาด ๕.๕ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕.๖ งานบริการสาธารณสุข | ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓ งานควบคุมโรค ๕.๔ งานรักษาความสะอาด ๕.๕ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕.๖ งานบริการสาธารณสุข | |
| ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม ๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานส่งเสริมการเกษตร | ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม ๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๔ งานส่งเสริมการเกษตร | |

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๔.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑๑ อัตรา
 - ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา
 - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา



- ๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา
 - ๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
 - ๒.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา
- ๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา
- ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๔.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
 - ๔.๓ พนักงานครู ๓ อัตรา
 - ๔.๔ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา
- ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา
 - ๕.๒ พนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

| ส่วนราชการ | งาน | จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี) | | | |
|--------------|------------------------------|--------------------------|----------|----------|----------|
| | | พนักงาน | ลจ.ประจำ | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| สำนักงานปลัด | งานบริหารงานทั่วไป | ๓ | ๑ | - | - |
| | งานกฎหมายและคดี | - | - | - | - |
| | งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | - | - | - |
| | งานบุคลากร | ๑ | - | - | - |
| | งานประชาสัมพันธ์ | ๑ | - | - | - |
| | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | ๑ | - | - |



| | | | | | |
|--------------------------------|---|---|---|---|---|
| กองคลัง | งานการเงิน | ๒ | ๑ | - | - |
| | งานบัญชี | ๑ | - | - | - |
| | งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | ๑ | - | ๑ | - |
| | งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๑ | - | ๑ | - |
| กองช่าง | งานก่อสร้าง | ๑ | - | - | - |
| | งานออกแบบ และควบคุมอาคาร | ๑ | - | - | - |
| | งานประสานสาธารณูปโภค | ๑ | - | - | - |
| | งานผังเมือง | - | - | - | - |
| กองการศึกษา | งานบริหารการศึกษา | - | - | ๑ | - |
| | งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและนันทนาการ | ๔ | - | ๓ | ๘ |
| | งานกิจการโรงเรียน | ๑ | - | ๑ | - |
| กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม | งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม | - | - | - | ๑ |
| | งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข | - | - | - | - |
| | งานควบคุมโรค | - | - | - | - |
| | งานรักษาความสะอาด | - | - | - | - |
| | งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม | - | - | - | - |
| | งานบริการสาธารณสุข | - | - | - | - |
| กองสวัสดิการ สังคม | งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม | ๑ | - | - | - |
| | งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี | - | - | - | - |
| | งานสังคมสงเคราะห์ | ๑ | - | - | - |
| | งานส่งเสริมการเกษตร | - | - | - | - |

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้



| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ |
|--|--|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน | - พัฒนาและบำรุงรักษาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้มี ประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน พร้อมรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต | - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต | - ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งทางการศึกษา สาธารณสุข สวัสดิการให้เท่าเทียมทั่วถึงและมีคุณภาพ พร้อมส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้ | - ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการสาธารณสุข |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัด ระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความ สงบเรียบร้อย | - บริหารจัดการ พื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน และพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี สะอาดสวยงาม และปลอดภัย | - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุข - คนงาน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการ วางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชย กรรม เศรษฐกิจพอเพียง และการท่องเที่ยว | - ส่งเสริมและฟื้นฟู อนุรักษ์วัฒนธรรม ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล | - ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - นักประชาสัมพันธ์ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการ และ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม | - บริหารจัดการพื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน และพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี สะอาดสวยงาม และปลอดภัย | - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองสาธารณสุข - คนงาน |



| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ |
|--|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น | - ส่งเสริมและฟื้นฟู อนุรักษ์วัฒนธรรม ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนา แหล่งท่องเที่ยว ภายในตำบล | - ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนากระบวนการ บริหารจัดการที่ดีใน องค์กรและการมีส่วน ร่วมของประชาชน | - พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีโดยคำนึงการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน รวมถึงเป็นองค์กรที่โปร่งใสตรวจสอบได้ | - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เต็ม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|----------------------------|--|------|------|--------------------------|------|------|-----------------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| นักบริหารงาน อบต.๘ (ปลัด อบต.) บริหารกลาง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงาน อบต. ๖ (รองปลัด อบต.) บริหารต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) | | | | | | | | |
| นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หน.สป.) อำนวยการต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ขอใช้บัญชี ก.ถ. |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| นักการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| คนงาน | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| กองคลัง (๐๒) | | | | | | | | |
| นักบริหารงานคลัง ๗ (ผอ.กองคลัง) อำนวยการต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ขอใช้บัญชี ก.ถ. |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง (๐๓) | | | | | | | | |
| นักบริหารงานช่าง ๗ (ผู้อำนวยการกองช่าง) อำนวยการต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สถาปนิกชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธาปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|-----------------|
| | | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๔) | | | | | | | | |
| นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุข) อำนวยการต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ขอใช้บัญชี ก.ด. |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน | ๘ | ๘ | ๘ | ๘ | - | - | - | |
| กองการศึกษา (๐๕) | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา) อำนวยการต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | | |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | |
| นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.สวัสดิการสังคม) อำนวยการต้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๕๘ | ๕๘ | ๕๘ | ๕๘ | ๐ | ๐ | ๐ | |

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

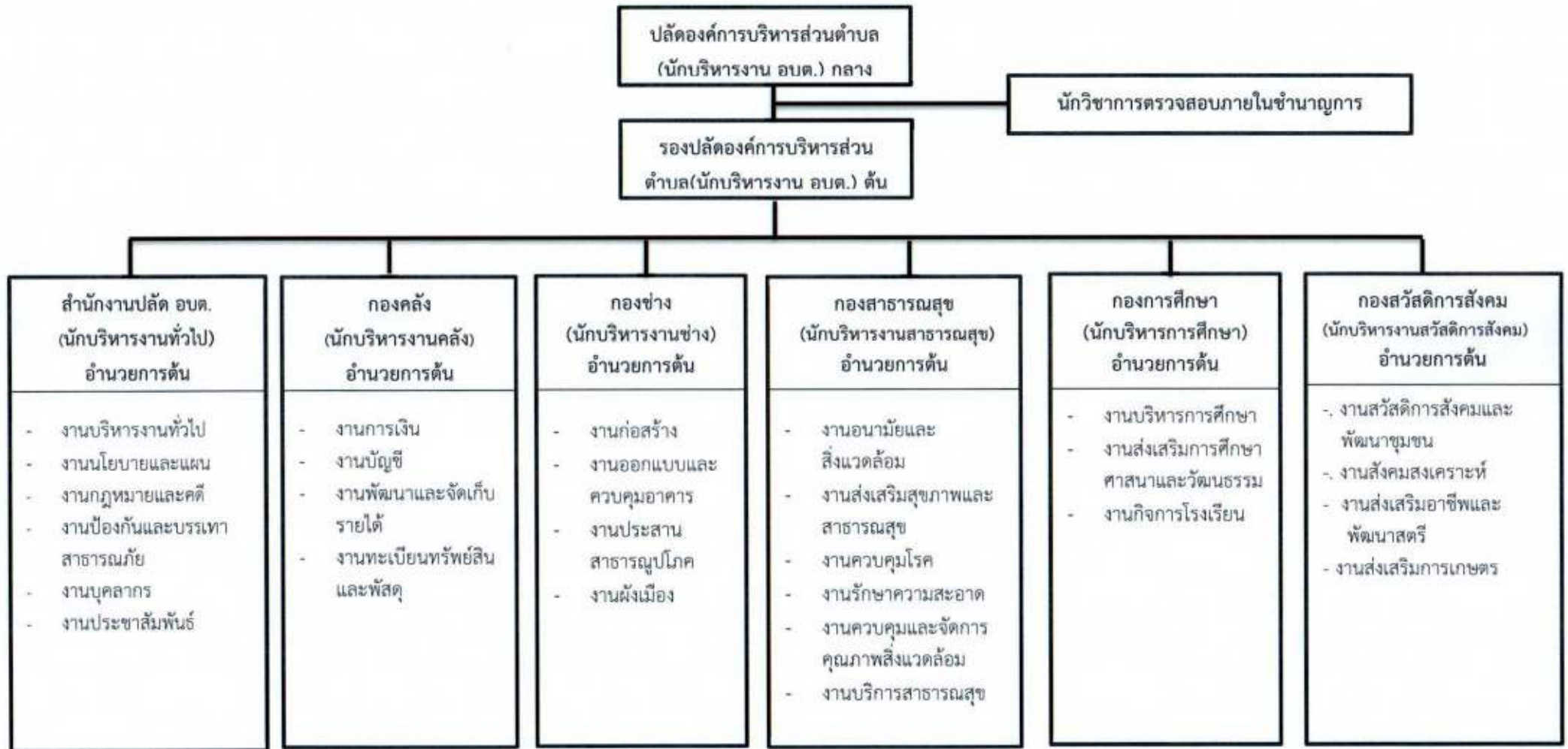
| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ |
|-------------------------------|--|--------------|--------------|------------------------|---------------|---|------|------|----------------------|------|------|--------------------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|----------------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | |
| ๑. | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | ๑ | ๕๙๗,๑๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๖,๕๔๐ | ๑๖,๕๔๐ | ๑๖,๕๖๐ | ๖๓๓,๕๖๐ | ๖๓๐,๐๐๐ | ๖๔๖,๕๖๐ | |
| ๒. | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๘๗,๖๔๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๘๘๐ | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๗๖๐ | ๓๕๙,๕๒๐ | ๓๕๓,๗๖๐ | ๓๘๘,๓๒๐ | |
| ๓. | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๐๕,๖๔๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๘๘๐ | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๗๖๐ | ๓๑๗,๕๒๐ | ๓๑๙,๗๖๐ | ๓๔๒,๓๒๐ | |
| สำนักงานปลัด อบต. (๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔. | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๗๘,๓๖๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๗๖๐ | ๑๓,๒๒๐ | ๑๓,๕๔๐ | ๓๙๑,๒๒๐ | ๔๐๔,๖๔๐ | ๔๓๘,๐๘๐ | |
| ๕. | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๒๓,๗๖๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๗๖๐ | ๑๓,๒๒๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๓๔๙,๒๒๐ | ๓๖๒,๖๔๐ | |
| ๖. | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๑๗,๕๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๗๖๐ | ๑๓,๕๔๐ | ๓๒๗,๗๖๐ | ๓๔๒,๓๒๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | |
| ๗. | นักประชาสัมพันธ์ | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๑๖,๓๖๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๗๖๐ | ๑๓,๒๒๐ | ๑๓,๕๔๐ | ๓๒๙,๒๒๐ | ๓๒๖,๖๔๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | |
| ๘. | นักจัดการงานทั่วไป | ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๒๑๔,๕๖๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๒๒,๒๔๐ | ๒๒๙,๒๒๐ | ๒๓๗,๖๐๐ | |
| ๙. | นิติกร | ชก./ปก. | ๑ | ๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ขอใช้บัญชี ก.๑ |
| ๑๐. | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๒๑๘,๒๘๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๒๐๐ | ๗,๕๔๐ | ๗,๕๖๐ | ๒๒๕,๕๘๐ | ๒๓๒,๗๒๐ | ๒๔๐,๘๔๐ | |
| ๑๑. | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑๖๖,๐๘๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๕๔๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๕๔๐ | ๒๐๓,๕๒๐ | ๒๑๐,๘๔๐ | ๒๑๘,๒๘๐ | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒. | นักการ | | ๑ | ๑ | ๑๘๓,๖๘๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๗๖๐ | ๗,๕๔๐ | ๗,๕๔๐ | ๑๘๘,๖๔๐ | ๑๙๖,๐๘๐ | ๒๐๓,๕๒๐ | |
| ๑๓. | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑ | ๑ | ๒๐๓,๕๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๓๒๐ | ๗,๕๔๐ | ๗,๒๐๐ | ๒๑๐,๘๔๐ | ๒๑๘,๒๘๐ | ๒๒๕,๕๘๐ | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๔. | คนงาน | | ๑ | ๑ | ๑๒๔,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๒๔,๐๐๐ | ๑๒๔,๐๐๐ | ๑๒๔,๐๐๐ | |
| กองคลัง (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๕. | ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๑๘,๐๘๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๒๐ | ๑๓,๒๒๐ | ๑๓,๕๔๐ | ๔๓๑,๕๐๐ | ๔๔๔,๗๒๐ | ๔๕๘,๑๖๐ | |
| ๑๖. | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๒๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๗๖๐ | ๓๒๓,๗๖๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๓๕๙,๓๒๐ | |
| ๑๗. | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๒๕๕,๒๘๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๒๐๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๒๖๕,๕๘๐ | ๒๗๕,๐๘๐ | ๒๘๕,๘๘๐ | |
| ๑๘. | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๓๗๕,๑๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๒๒๐ | ๑๒,๕๘๐ | ๑๓,๕๔๐ | ๓๘๗,๒๒๐ | ๓๙๙,๓๒๐ | ๔๑๓,๑๖๐ | |
| ๑๙. | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑๙๕,๒๘๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๓๒๐ | ๘,๒๒๐ | ๘,๐๐๐ | ๒๐๓,๐๘๐ | ๒๑๒,๒๘๐ | ๒๒๒,๒๘๐ | |
| ๒๐. | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปจ./ชง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๓๒๐ | ๙,๓๒๐ | ๙,๓๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๘๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ขอใช้บัญชี ก.๑ |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑. | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | ๑ | ๑ | ๒๐๓,๕๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๓๒๐ | ๗,๕๔๐ | ๗,๒๐๐ | ๒๑๐,๘๔๐ | ๒๑๘,๒๘๐ | ๒๒๕,๕๘๐ | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ | |
|-----|---|------------------|------------------|--------------------------------|---------------|---|------|------|--------------------------|------|------|------------------------------------|---------|---------|-------------------|------------|------------|----------|-------------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๙. | ครูผู้ดูแลเด็ก | | ๓ | ๓ | ๐ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | เงินอุดหนุน |
| ๔๐. | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | | ๑ | ๑ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | เงินอุดหนุน |
| ๔๓. | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | | ๓ | ๓ | ๑๔๗,๑๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | ๕,๘๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ | ๑๗๘,๘๘๘ | ๒๐๐,๕๖๘ | ๒๐๖,๙๒๘ | | งบท้องถิ่น |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๒. | ผู้ดูแลเด็ก | | ๓ | ๓ | ๐ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | เงินอุดหนุน |
| | กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๓. | ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นายบริหารการสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๔๓,๖๔๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๒,๐๐๐ | ๓๒,๓๒๐ | ๓๒,๖๐๐ | ๓๕๓,๖๔๐ | ๓๖๕,๙๖๐ | ๓๗๘,๒๖๐ | | |
| ๔๔. | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๒๘๙,๐๘๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๓๖๐ | ๙,๖๐๐ | ๙,๘๖๐ | ๒๙๘,๔๔๐ | ๓๐๘,๐๔๐ | ๓๑๘,๐๐๐ | | |
| (๔) | รวม | | ๕๘ | ๕๙ | ๑๒,๐๔๓,๓๘๐ | ๕๘ | ๕๘ | ๕๘ | - | - | - | ๓๖๘,๙๖๐ | ๓๗๗,๙๙๐ | ๓๘๒,๕๙๔ | ๑๒,๔๕๓,๖๔๐ | ๑๒,๘๓๐,๙๖๐ | ๑๓,๒๑๓,๓๗๔ | | |
| (๕) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐% | | | | | | | | | | | | | | ๒,๔๙๐,๗๒๒ | ๒,๕๖๖,๑๕๖ | ๒,๖๔๒,๖๗๕ | | |
| (๖) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | ๑๔,๙๔๔,๓๖๒ | ๑๕,๓๙๖,๙๓๖ | ๑๕,๘๕๖,๐๔๙ | | |
| (๗) | คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | ๓๑.๓๖ | ๓๐.๗๗ | ๓๐.๑๘ | | |

| | | | | | |
|--|------------|-----|-------------|------------|-----|
| งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๐ ตั้งจ่ายไว้ | ๔๗,๖๕๘,๐๐๐ | บาท | | | |
| ปี ๒๕๖๑ เพิ่มขึ้น ๕% ของปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน | ๒,๓๘๒,๙๐๐ | บาท | ตั้งจ่ายไว้ | ๕๐,๐๔๐,๙๐๐ | บาท |
| ปี ๒๕๖๒ เพิ่มขึ้น ๕% ของปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน | ๒,๕๐๒,๐๘๕ | บาท | ตั้งจ่ายไว้ | ๕๒,๕๔๒,๙๘๕ | บาท |
| ปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้น ๕% ของปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน | ๒,๖๒๗,๑๘๗ | บาท | ตั้งจ่ายไว้ | ๕๕,๑๗๐,๐๗๒ | บาท |

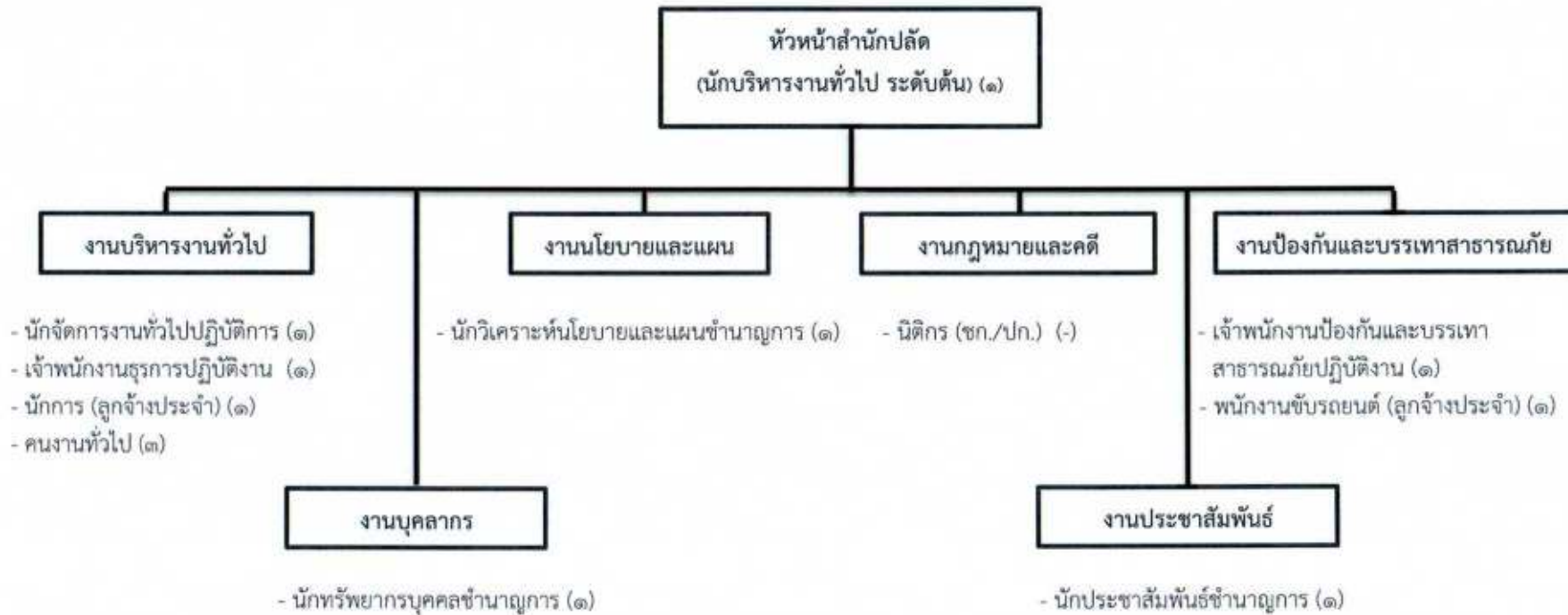


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม





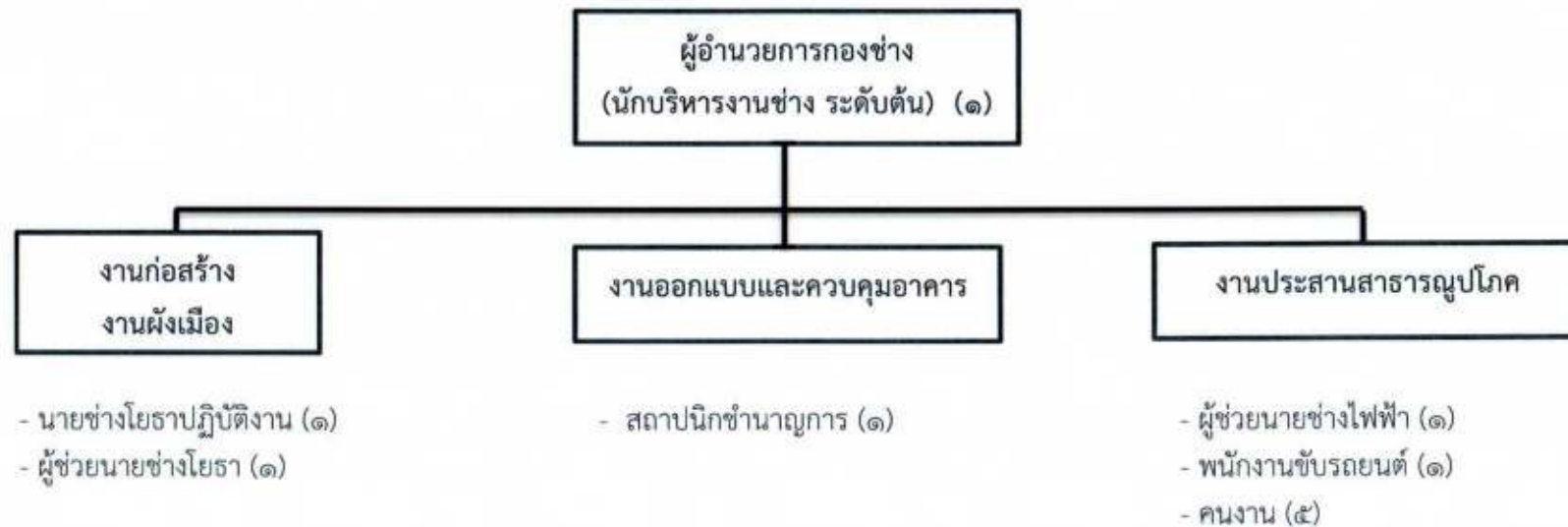
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม



| ระดับ | อำนาจการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|-------------|----------|------------|------------|--------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๓ | ๑ | ๑ | ๒ | ๓ |



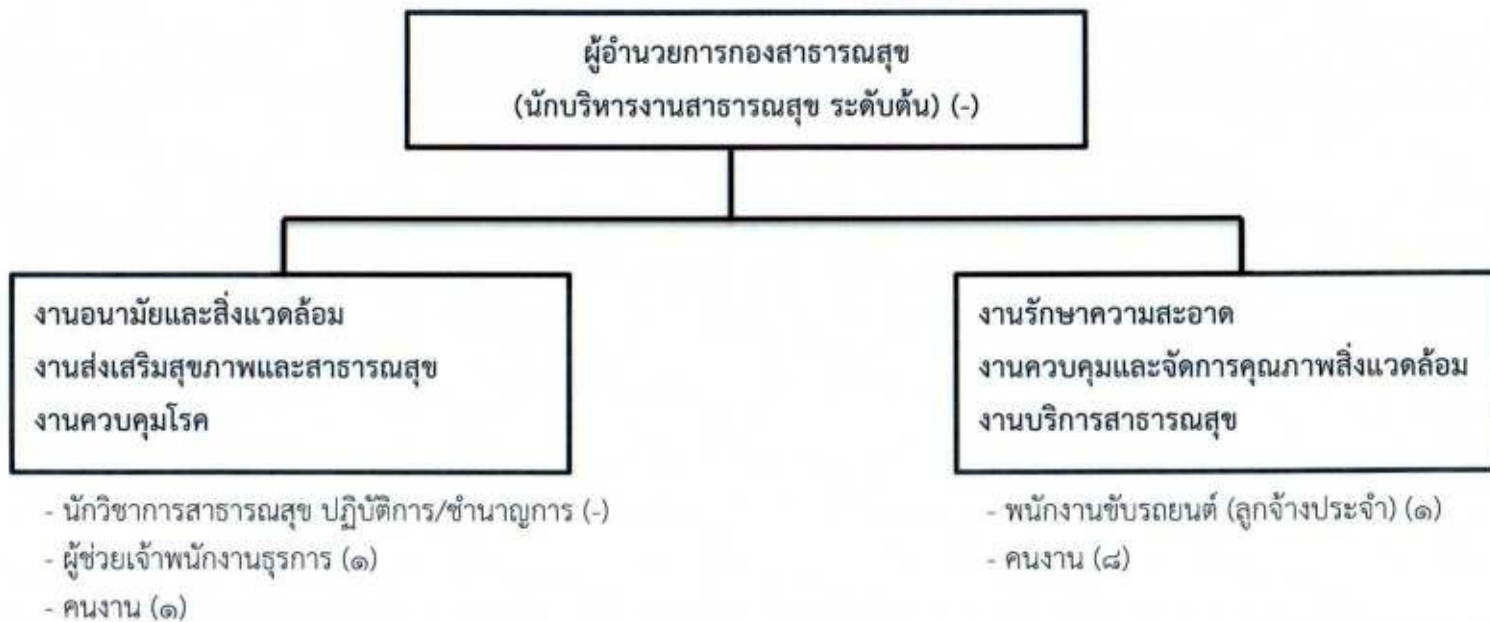
โครงสร้างกองช่าง



| | ผู้อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|----------------|----------|------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๑ | ๑ | ๒ | ๕ |



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



| ระดับ | ผู้อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|----------------|----------|------------|--------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | - | - | - | ๑ | ๑ | ๙ |



โครงสร้างกองคลัง



| ระดับ | ผู้อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|----------------|----------|----------|------------|--------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๑ | ๒ | ๑ | ๑ | ๒ | - |



โครงสร้างกองการศึกษา



| ระดับ | ผู้อำนวยการต้น | ปฏิบัติการ | คศ.๑ | อันดับครูผู้ช่วย | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|----------------|------------|------|------------------|--------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๑ | ๒ | ๑ | ๑ | ๒ | ๑ |



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



| ระดับ | อำนาจการต้น | ปฏิบัติการ | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|-------------|------------|--------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๑ | - | - |

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | ช่องเงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------|---------------------|-----------------------|--|---------|----------------------|--|---------|---------------|------------------|---------------------------------|---------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นายทองศักดิ์ สุขศรี | ปริญญาโท | ๓๘-๓๐๐-๓๓๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๓๘-๓๐๐-๓๓๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๒๙,๓๒๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | |
| ๒ | นายสุเมธี พิมพ์มา | ปริญญาโท | ๓๘-๓๐๐-๓๓๐๑-๐๐๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓๘-๓๐๐-๓๓๐๑-๐๐๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓๐๕,๖๕๐ | ๕๒,๐๐๐ | - | |
| ๓ | นางสาวรุ่งสิริ ไชยขางกูร | ปริญญาโท | ๓๘-๓๐๑-๒๓๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๘-๓๐๑-๒๓๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๓๖,๓๖๐ | ๕๒,๐๐๐ | - | |
| ๔ | นางสาวศรีณัชชกมล เจริญรัตน์ | ปริญญาโท | ๓๘-๓๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชก. | ๓๘-๓๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชก. | ๓๐๕,๖๕๐ | - | - | |
| ๕ | นางสาวอนงค์ลักษณ์ ศรีมนตรี | ปริญญาโท | ๓๘-๓๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๓๘-๓๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๓๒๓,๙๖๐ | - | - | |
| ๖ | นางสาวอาภาภรณ์ พลอยปลื้ม | ปริญญาโท | ๓๘-๓๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ | นักประชาสัมพันธ์ | ชก. | ๓๘-๓๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ | นักประชาสัมพันธ์ | ชก. | ๓๓๖,๓๖๐ | - | - | |
| ๗ | นางวิไลลักษณ์ คำทองลี | ปริญญาโท | ๓๘-๓๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๓๘-๓๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๓๓๗,๕๒๐ | - | - | |
| ๘ | นายเบญจพล ทรงกำธร | ปริญญาตรี | ๓๘-๓๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก. | ๓๘-๓๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก. | ๒๓๔,๕๖๐ | - | - | |
| ๙ | ว่าง | ปริญญาตรี | ๓๘-๓๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก./ชก. | ๓๘-๓๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | กำลังมีผู้ปก. |
| ๑๐ | นางเจนจิรา สัทสินทรัพย์ | ปวส. | ๓๘-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๓๘-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๑๙๖,๐๘๐ | - | - | |
| ๑๑ | จำเอนกฤพณ์ ทรัพย์นาวิณ | ปวส. | ๓๘-๓๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง. | ๓๘-๓๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง. | ๒๑๘,๒๘๐ | - | - | |
| ๑๒ | นายมานะ ขำทวี | มศ.๕ | | นักการ | | | นักการ | | ๑๘๑,๖๘๐ | - | - | |
| ๑๓ | นายทวน ทับคง | ม.๖ | | พนักงานขับรถยนต์ | | | พนักงานขับรถยนต์ | | ๒๐๓,๕๒๐ | - | - | |
| ๑๔ | นางพะเยาว์ ทับคง | ป.๖ | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๕ | นายสาโรจน์ มิตรเมี้ยน | ป.๖ | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๖ | นายแสงอรุณ บุญใหญ่ | ป.๖ | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |

กองคลัง

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | ช่องเงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|---------------------|-------------------|---|---------|--------------------|---|---------|---------------|------------------|---------------------------------|--------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน | |
| ๓ | นางสาวรัตติยา คชกุล | ปริญญาโท | ๓๘-๓๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๘-๓๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๗๖,๐๘๐ | ๕๒,๐๐๐ | - | |
| ๒ | นางสนิ คำคง | ปริญญาโท | ๓๘-๓๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | ๓๘-๓๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | ๓๓๑,๖๕๐ | - | - | |
| ๓ | พ.อ.อ.ธีร์ ประเสริฐสุข | ปวส. | ๓๘-๓๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๓๘-๓๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๓๗๕,๑๒๐ | - | - | |
| ๔ | นายสมชาย ทรายูนิด | ปวส. | ๓๘-๓๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง. | ๓๘-๓๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง. | ๒๕๕,๒๘๐ | - | - | |
| ๕ | นางสาวอลิษา รัตน์ช่างแสง | ปวส. | ๓๘-๓๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง. | ๓๘-๓๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง. | ๑๙๕,๒๘๐ | - | - | |
| ๖ | ว่าง | ปวส. | ๓๘-๓๐๕-๔๒๐๔-๐๐๒ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | ๓๘-๓๐๕-๔๒๐๔-๐๐๒ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | ๓๖ ไร่ ๖๖ ไร่ ก.ก. |
| ๗ | นางสุดิบดี สิบชัย | ปริญญาโท | | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | ๒๐๓,๕๒๐ | - | - | |
| ๘ | นางสาวสุวรรณี จันทุนหลี | | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑๕๐,๐๕๐ | - | - | |
| ๙ | นางสาวพัชรี พลอยปลื้ม | | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | ๑๒๕,๕๖๐ | - | - | |

กองช่าง

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | ช่องเงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------------------|-------|--------------------|---------------------------------------|-------|---------------|------------------|---------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน | |
| ๓ | นายประภาส คล้ายประยูร | ปริญญาตรี | ๓๘-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๘-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๕๒,๗๒๐ | ๕๒,๐๐๐ | - | |
| ๒ | นายฤกษ์ณัฏฐ์ คำมณี | ปริญญาโท | ๓๘-๓๐๕-๓๓๐๒-๐๐๑ | สถาปนิก | ชก. | ๓๘-๓๐๕-๓๓๐๒-๐๐๑ | สถาปนิก | ชก. | ๓๓๖,๓๖๐ | - | - | |
| ๓ | นายประทีพ ศรีงาม | ปวส. | ๓๘-๓๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑ | ปฏิบัติงานช่างโยธา | ปง. | ๓๘-๓๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง. | ๒๐๓,๕๒๐ | - | - | |
| ๔ | นายพิศิษฐ์ แด้มทอง | ปวช. | | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | | ๑๙๒,๘๕๐ | - | - | |
| ๕ | นายเอก ชัยชุกกลิน | ปวส. | | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | | | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | | ๑๕๑,๘๐๐ | - | - | |
| ๖ | | | | พนักงานขับรถยนต์ | | | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑๒๒,๘๐๐ | - | - | |
| ๗ | นายสมบัติ เข้มทอง | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๘ | นายละไม บุญใหญ่ | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๙ | นายประสิทธิ์ ป้านสะอาด | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๐ | นายอุษา แกะพลอย | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |

กองการศึกษา

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | ช่องเงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|----------------------------|---------------------|----------------------|---|--------------|----------------------|---|------------|---------------|------------------|---------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นางสาววาสนา ทิมวัตร | ปริญญาโท | ๓๘-๓๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | หัวหน้าส่วนการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) | ต้น | ๓๘-๓๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | หัวหน้าส่วนการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) | ต้น | ๓๙๖,๐๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | |
| ๒ | นางสาวลาภา จิตต์การุณย์ | ปริญญาตรี | ๓๘-๓๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ๓๘-๓๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ๒๔๓,๕๕๐ | - | - | |
| ๓ | นางกอบกาญจน์ สุป็นดี | ปริญญาโท | ๗๖-๒-๐๐๗๖ | ครูผู้ดูแลเด็ก | คศ.๓ | ๗๖-๒-๐๐๗๖ | ครูผู้ดูแลเด็ก | คศ.๓ | ๒๓๕,๓๒๐ | - | - | |
| ๔ | นางเกศริน คงสุต | ปริญญาโท | ๗๖-๒-๐๑๕๙ | ครูผู้ดูแลเด็ก | คศ.๑ | ๗๖-๒-๐๑๕๙ | ครูผู้ดูแลเด็ก | คศ.๑ | ๒๕๓,๘๕๐ | - | - | |
| ๕ | นางเสงี่ยม บุตรวัตร | ปริญญาโท | ๗๖-๒-๐๑๕๕ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ระดับครูผู้ช | ๗๖-๒-๐๑๕๕ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ดับครูผู้ช | ๒๐๒,๘๐๐ | - | - | |
| ๖ | นางสาวลักขณ์ สละภัย | ปริญญาตรี | | เจ้าพนักงานธุรการ | | | เจ้าพนักงานธุรการ | | ๑๘๕,๒๘๐ | - | - | |
| ๗ | นายวิจิรินทร์ วงศ์ทองดี | ปริญญาตรี | | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | | | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | | ๑๔๗,๓๒๐ | - | - | |
| ๘ | นางสุวรรณ มนต์แคล้ว | ปริญญาตรี | | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | | | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | | ๒๐๐,๖๕๐ | - | - | |
| ๙ | นางสาวสิริรัตน์ คลังสมบัติ | ปวช. | | ผู้ดูแลเด็ก | | | ผู้ดูแลเด็ก | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | |

กองสวัสดิการสังคม

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | ช่องเงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------|---------------------|----------------------|---|-------|----------------------|--|-------|---------------|------------------|---------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นางบุญศรี พูลอารณ์ | ปริญญาโท | ๓๘-๓๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๓๘-๓๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๒๘๙,๖๕๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | |
| ๒ | นางสาวกนกวรรณ พราหมณ์ฤกษ์ | ปริญญาโท | ๓๘-๓๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ๓๘-๓๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ๒๘๙,๐๘๐ | - | - | |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | ช่องเงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------|---------------------|-------------------|--|---------|----------------------|--|---------|---------------|------------------|---------------------------------|--------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน | |
| ๓ | ว่าง | | ๓๘-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๓๘-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๓๙,๖๐๐ | ๕๒,๐๐๐ | - | ว่าง |
| ๒ | ว่าง | ปริญญาตรี | ๓๘-๓๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ | ปก./ชก. | ๓๘-๓๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๓๕,๓๒๐ | - | - | ขใ้บังคับ กค |
| ๓ | นายสมนึก เอ็นใจ | ป.๕ | | พนักงานขับรถยนต์ | | | พนักงานขับรถยนต์ | | ๑๘,๕๒๐ | - | - | |
| ๔ | | | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑๓,๒,๘๐๐ | - | - | |
| ๕ | นางสาวอุษณา ฤกษ์ | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐,๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๖ | นายนิล นามปึกษา | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐,๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๗ | นางสะท้อน วัดเฉลยทอง | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐,๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๘ | นายชำนาญ เอ็นใจ | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐,๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๙ | นายรัชชัย กลิ่นอ่อน | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐,๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๐ | นายไพโรจน์ จิตต์การุณย์ | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐,๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๑ | นายบุญรงค์ โพธิ์กระจู๋ | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐,๘,๐๐๐ | - | - | |
| ๑๒ | นายวิเชียร เอกแก้ว | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐,๘,๐๐๐ | - | - | |



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล แห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ Facebook ของ หน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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



ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้มเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ส้ม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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