

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์**

**เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒**

---

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ นำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๗๘ วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ทั้งนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายสหาย สังฆะมะณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์

# คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจน เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือหนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. แล ะ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐–๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้าตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ๒๐ปี (๒๕๖๑–๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหา ภายใน เขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามโยบายหรือไม่

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐–๒๕๗๒ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริงานบุคคลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์

# สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑-๓ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๓ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔-๑๓ |
| ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ | ๑๓-๑๗ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ | ๑๗-๒๑ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์จะดำเนินการ | ๒๑ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๒๑-๒๓ |
| ๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ | ๒๓-๓๐ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๓๑-๓๕ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓๖-๔๓ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๔๔-๕๐ |
| ๑๒. แนวทางในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล | ๕๑-๕๓ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง | ๕๓ |


**********

**ภาคผนวก**


➢ สำเนาบันทึกข้อความขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

➢ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

➢ สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

➢ สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ เรื่อง การกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์

➢ สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ พ.ศ. ๒๕๗๐

➢ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

➢ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
# ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

**องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์**
**อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด**
**********

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และ

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง/ สำนัก/กองช่าง สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนัก/กองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ สำนัก/กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่และหน่วยตรวจสอบภายใน และให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลมาพิจารณากำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะอยู่ในประเภทใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด และให้ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ กำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้สถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน แต่ละแห่ง กำหนดตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้

(๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

(๒) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู

(๓) สายงานสนับสนุนการศึกษา ประกอบด้วย

๑) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ที่สถานศึกษามีภารกิจ ความจำเป็น และความต้องการให้ปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษานั้น

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ มีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตำแหน่งตาม

(๔) สายงานสนับสนุนสถานศึกษา ประกอบด้วย หนักงานจ้างทั่วไปหรือพนักงานจ้าง เหมาบริการ ตำแหน่งภารโรง

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๔๔

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ กำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ภายใน ๓ ปีข้างหน้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจหรือยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ สามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

**๓. กรอบแนวคิด ขอบเขตความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

• **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

• **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่

ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

**๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ดังนี้

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

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

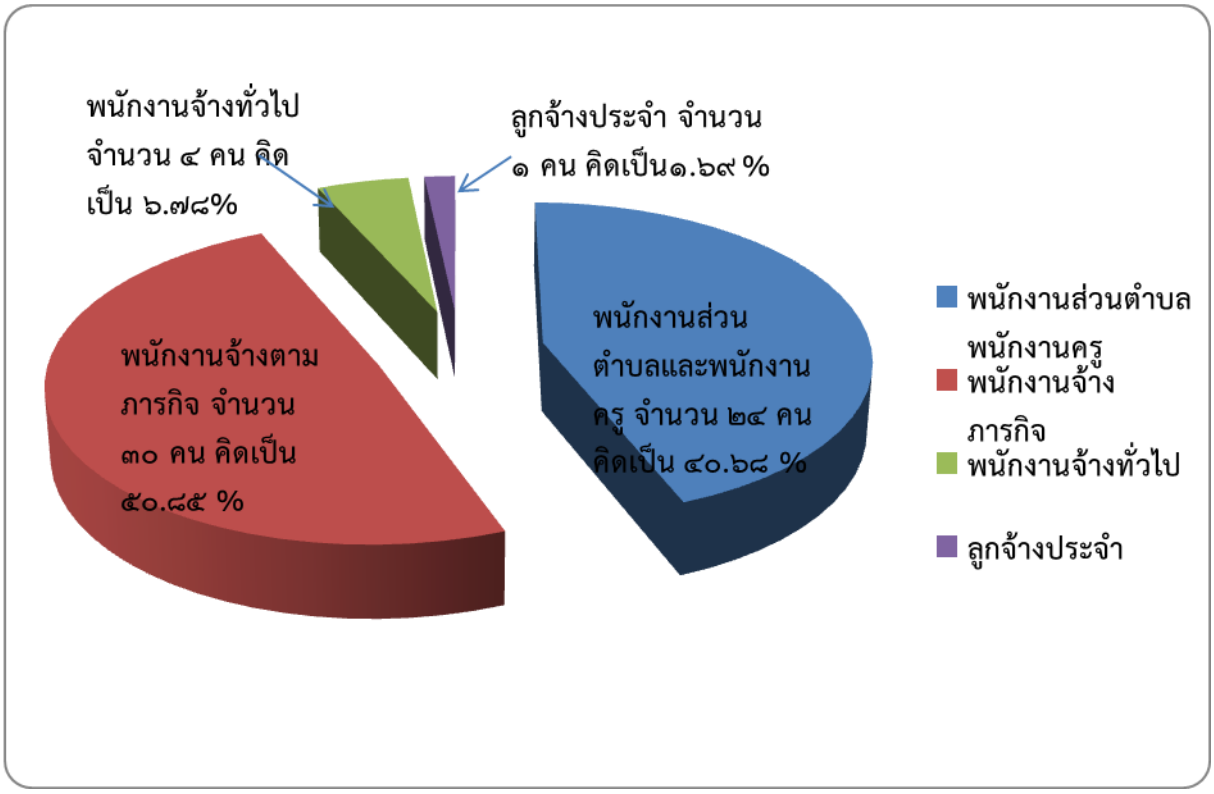
• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

**แผนภูมิอัตรากำลัง**
**แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.สะอาดสมบูรณ์**




**(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ**

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

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

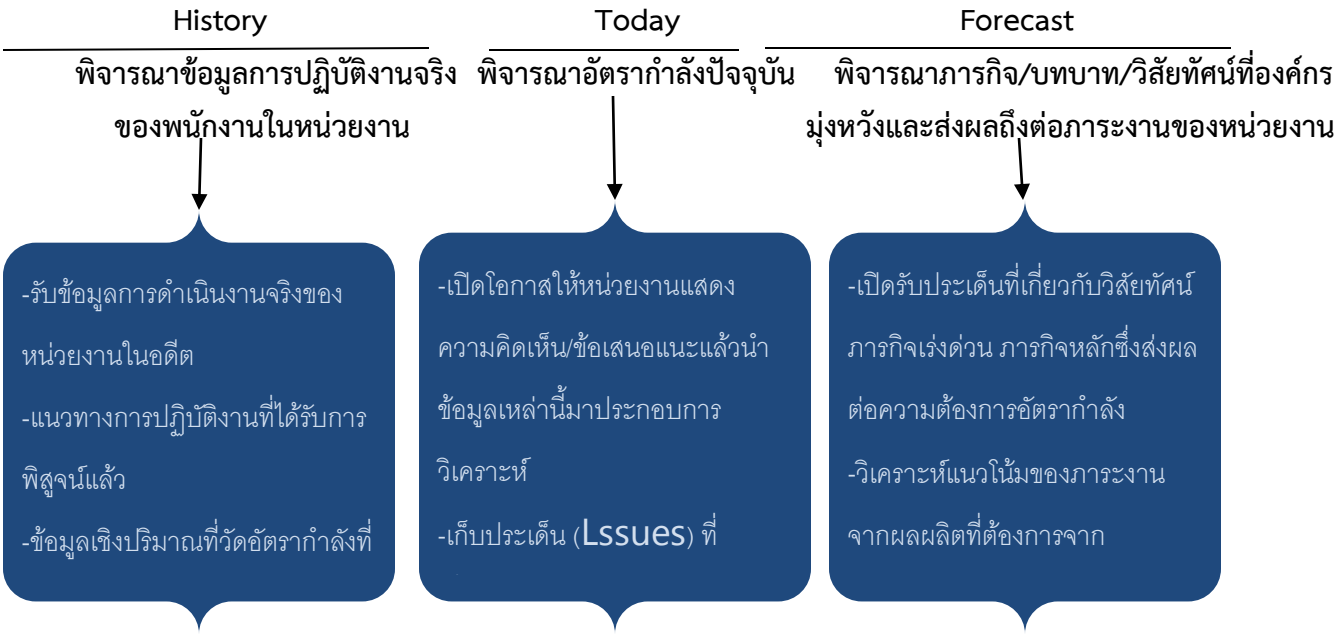
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองส่งเสริมการเกษตร** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและป้องกันโรค ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

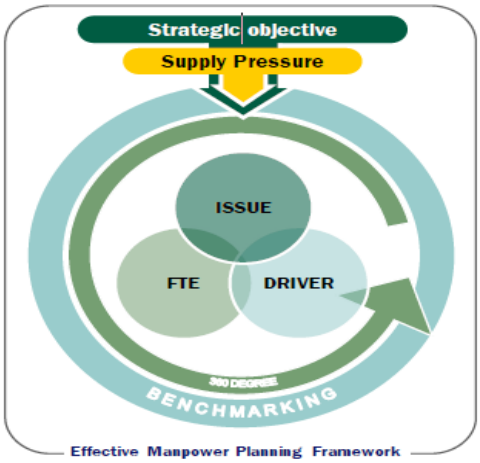
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากาลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

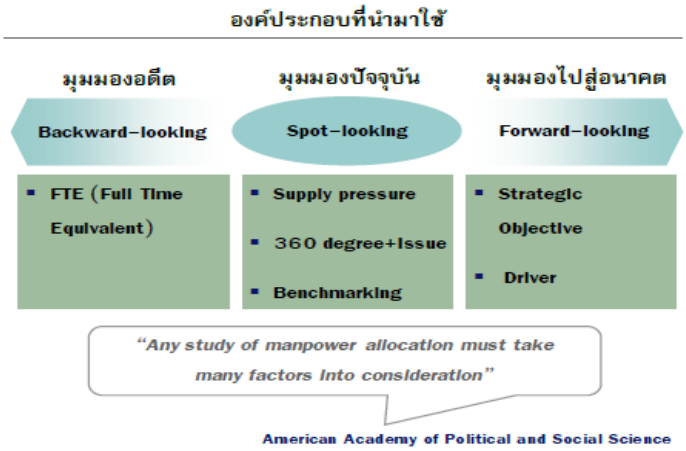



**ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)**

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากาลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้




**การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น**

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Manpower Planning Framework มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ที่มีอยู่ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากาลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากาลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

O **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

☐ สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่

☐ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

☐ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

O **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

☐ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์

☐ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

☐ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

**<u>หมายเหตุ</u>**

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จานวน วัน คูณด้วย จานวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทางาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารตำบลสะอาดสมบูรณ์ (การตรวจประเมิน LPA)

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

**<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สานักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ กองส่งเสริมการเกษตร

**<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการใกล้จะเกษียณอายุราชการจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน

**๓.๒ ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ –๒๕๗๒**

องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ/เลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ –๒๕๗๒ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก่ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากาลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทาให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะ อาดสมบูรณ์ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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 พ.ศ. ๒๕๗๐ –๒๕๗๒**

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากาลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากาลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ประกาศใช้แผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ –๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

**<u>สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์</u>**

ที่ตั้ง ตำบลสะอาดสมบูรณ์ อยู่นอกเขตเทศบาล ซึ่งทุกหมู่บ้านตังอยู่ในเขตตำบลสะอาดสมบูรณ์ ไม่ได้ตั้งอยู่ในเขตป่าสงวน ตั้งอยู่ที่ บ้านแมต หมู่ที่ ๕ ตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ห่างจากอำเภอเมืองร้อยเอ็ดเป็นระยะทางรวม ๑๓ กิโลเมตร

**<u>อาณาเขต</u>**

| | | |
|---|---|---|
| ทิศเหนือ | จดตำบลขอนแก่น | อำเภอเมืองร้อยเอ็ด |
| ทิศใต้ | จดตำบลน้ำใส | อำเภอจตุรพักตรพิมาน |
| ทิศตะวันออก | จดตำบลโนนรัง | อำเภอเมืองร้อยเอ็ด |
| ทิศตะวันตก | จดตำบลนาโพธิ์ | อำเภอเมืองร้อยเอ็ด |

**<u>เนื้อที่</u>**

ตำบลสะอาดสมบูรณ์ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๒๓,๕๕๔ ไร่ หรือ ๓๗.๖๐ ตารางกิโลเมตร

**<u>ภูมิประเทศ</u>**

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลสะอาดสมบูรณ์เป็นที่ราบค่อนข้างลุ่ม ลักษณะของดินเป็นดินร่วนปนทราย

**<u>จำนวนหมู่บ้าน</u>**

ตำบลสะอาดสมบูรณ์ มีจำนวนหมู่บ้านในเขตตำบลเต็มทั้งหมู่บ้าน ๑๖ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑-๑๖ จำนวน ครัวเรือนรวม ๒,๙๐๐ ครัวเรือน

**<u>จำนวนประชากร</u>**

ตำบลสะอาดสมบูรณ์ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๘,๔๒๒ คน (ตามทะเบียนราษฎร์อำเภอเมืองร้อยเอ็ด ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙) แบ่งเป็น

- ชาย ๔,๐๖๓ คน
- หญิง ๔,๓๕๙ คน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

**<u>๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>**

**สภาพปัญหา**

๔.๑.๑ ปัญหาการคมนาคมถนนมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่มีถนนเข้าพื้นที่การเกษตร ทำให้การเดินทางสัญจรไปมาไม่สะดวก ประชาชนได้รับความเดือดร้อน

๔.๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและภายในหมู่บ้าน ราษฎรภายในหมู่บ้านประสบปัญหาไม่มีไฟฟ้าทำการเกษตรในไร่นาสวน อีกทั้งมีการขยายบ้านเรือนออกไปไฟฟ้ายังขยายไปไม่ถึง และไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๔.๑.๒ ปัญหาน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค ราษฎรในหมู่บ้านขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่สะอาดและเพียงพอ

**๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ**

**สภาพปัญหา**

๔.๒.๑ ปัญหาการประกอบอาชีพ

- กลุ่มอาชีพที่ตั้งขึ้นภายในหมู่บ้านขาดปัจจัยสนับสนุนด้านเงินทุนขาดการบริหารจัดการที่ดีบางกลุ่มนำเงินจากกองทุนไปใช้ผิดวัตถุประสงค์

- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกค้าง เนื่องจากไม่มีตลาดรองรับผลผลิต และไม่มีความรู้ในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

- ไม่มีอาชีพเสริมทำให้รายได้ของครัวเรือนไม่เพียงพอกับรายได้ที่เพิ่มขึ้นตามสภาวะเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรค่อนข้างต่ำและไม่แน่นอนในขณะที่ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น

๔.๒.๒ สินค้าหัตถกรรมพื้นบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการส่งเสริมสนับสนุน

**๔.๓ ด้านสังคม**

**สภาพปัญหา**

๔.๓.๑ ปัญหาด้านสวัสดิการและการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์ขาดการดูแลเอาใจใส่และยังไม่ได้รับการช่วยเหลือด้านสวัสดิการสงเคราะห์จากรัฐอย่างเพียงพอ

๔.๓.๑ ปัญหาเยาวชนหรือวัยรุ่น

- เยาวชนไม่รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

- ขาดสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกายสำหรับเยาวชนและประชาชนในแต่ละชุมชน

- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น

**๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร**

**สภาพปัญหา**

๔.๔.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

- ขาดการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ ขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชนในการดำเนินงาน การพัฒนาท้องถิ่น

- ประชาชนไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและไม่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ อบต.อย่างทั่วถึง

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจว่าสามารถเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาฯได้

๔.๔.๑ ปัญหาการบริหารจัดการภายในองค์กร

- บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานทำให้การดำเนินงานต่างๆ ล่าช้า

- กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานศึกษาไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

- การให้บริการประชาชนล่าช้าเนื่องจากขั้นตอนการปฏิบัติงานยุ่งยากและประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย

**๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**สภาพปัญหา**

๔.๕.๑ ปัญหาทรัพยากรดิน ป่าไม้ และน้ำ

- คุณภาพของดินต่ำ เนื่องจากขาดการบำรุงรักษาและการใช้สารเคมี
- แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน วัชพืช ปกคลุม
- การขาดจิตสำนึกร่วมกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๒ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด ทิ้งขยะมูลฝอยไม่เป็นที่ประกอบกับไม่มีเตาเผาขยะ

**๔.๖ ด้านการสาธารณสุข**

**สภาพปัญหา**

๔.๖.๑ ปัญหาสุขภาพอนามัย

- ประชาชนขาดความรู้ ความสนใจในเรื่องการสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการปฏิบัติตนที่ถูกต้องด้านสุขภาพอนามัย

- ขาดการส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น กิจกรรมแอโรบิค

**๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**สภาพปัญหา**

๔.๗.๑ ปัญหาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี

- อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานท้องถิ่น

- เยาวชนมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ การยอมรับวัฒนธรรมตะวันตกอย่างขาดการกลั่นกรอง และละทิ้งวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของไทย

**<u>ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์</u>**

**ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๓. ขยายระบบการผลิตประปาผิวดิน พร้อมขยายท่อเมนประปาให้พอเพียงกับความต้องการ

**ด้านเศรษฐกิจ**

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**ด้านสังคม**

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้รักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนต้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

**ด้านการเมืองการบริหาร**

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

**ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

**ด้านสาธารณสุข**

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซีส โรคไข้หวัดนก

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี เช่น กิจกรรมการออกกำลังกาย

**ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

**๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)**)**

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

**ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์**

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพและข้อจำกัดการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ โดยนำหลักเทคนิค SWOT Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้

**๑. <u>จุดแข็ง</u> (Strength)**

- เป็น อบต. ที่มีพื้นที่ติดเขต อำเภอเมือง เส้นทางคมนาคมเข้าสู่อำเภอเป็นถนนลาดยาง
- มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน
- นโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจนและต่อเนื่อง
- มีบุคลากรเพียงพอและมีความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนา
- การบริหารจัดการมีการแบ่งโครงสร้างองค์กรชัดเจน
- มีสถานที่รับซื้อใบยาสูบเตอร์กีช
- มีหน่วยกู้ชีพตำบลสะอาดสมบูรณ์
- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ บ้านสังข์ – บ้านแมต
- มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

**๒. <u>จุดอ่อน</u> (Weakness)**

- งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- อบต.มีพื้นที่ในความรับผิดชอบที่ต้องให้การบริการสาธารณะมากถึง ๓๗.๖ ตารางกิโลเมตรทำให้การบริการพัฒนาได้ไม่ทั่วถึง
- เส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังและชำรุด ทำให้การสัญจรไปมาโดยเฉพาะในฤดูฝนไม่สะดวก
- บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและขาดความคิดสร้างสรรค์
- การบริหารงานไม่มีนโยบาย/โครงการที่แปลกใหม่จากที่ผ่านมา
- ขาดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานในการร่วมพัฒนาท้องถิ่น
- ขาดการบริหารจัดการที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง
- กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับมีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติ
- อัตราการเข้า – ออก ของบุคลากรมีสูง มีการโยกย้าย เปลี่ยนสายงานบ่อย

**๓. <u>โอกาส</u> (Opportunity)**

- ปัจจุบันมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้การบริหารจัดการมีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น
- นโยบายของรัฐในการส่งเสริมการรวมกลุ่มของราษฎรในชุมชน เช่น โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ กองทุนหมู่บ้าน
- มีถนนลาดยางจากชุมชนเข้าสู่อำเภอ เอื้ออำนวยต่อการคมนาคมและขนส่ง
- นโยบายของรัฐและจังหวัดที่สนับสนุนและส่งเสริมด้านการเกษตร ประกอบกับกระแสการตื่นตัวในเรื่องสิ่งแวดล้อมและอาหารปลอดสารพิษ ทำให้สามารถพัฒนาและขยายพื้นที่การผลิตสินค้า เกษตรอินทรีย์ได้
- พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสลับที่ดอน เหมาะแก่การปลูกข้าวและพืชไร่
- มีหนองน้ำสาธารณะขนาดใหญ่หลายแห่งและมีลำห้วยหลายสายไหลผ่านพื้นที่
- มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงาม เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในการอยู่ร่วมกันของชุมชนและสังคม
- ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

**๔. <u>ข้อจำกัด</u> (Threaten)**

- งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนา และมีความล่าช้า
- มีการถ่ายโอนภารกิจสู่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นแต่บุคลากรไม่เพียงพอ และขาดประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

- ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูงขึ้น แต่ราคาผลผลิตมีราคาตกต่ำ เช่น ปุ๋ยเคมี ยาปราบศัตรูพืช อาหารสัตว์ น้ำมันเชื้อเพลิง เป็นต้น และปัญหาภัยธรรมชาติ

- สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ค่าครองชีพสูงขึ้นในขณะที่รายได้มีแนวโน้มลดลง

- แหล่งน้ำธรรมชาติมีสภาพตื้นเขิน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์จะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

**๖.๑ ภารกิจหลัก**

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

**๖.๒ ภารกิจรอง**

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

**๑.๑ S มาจาก Strengths**

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

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

**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 เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ (ระดับตัวบุคลากร)**

| | |
|---|---|
| **จุดแข็ง S**<br>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.<br>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ –๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน<br>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต<br>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ<br>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | **จุดอ่อน W**<br>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.<br>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ<br>๓. มีภาระหนี้สิน |
| **โอกาส O**<br>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น<br>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา<br>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | **ข้อจากัด T**<br>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ<br>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน<br>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ<br>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ (ระดับองค์กร)**

| | |
|---|---|
| **จุดแข็ง S**<br>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย<br>๒. การเดินทางสะดวกทางานเกินเวลาได้<br>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน<br>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร<br>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน<br>๖. ส่งเสริมให้มีการนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | **จุดอ่อน W**<br>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ<br>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี<br>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| **โอกาส O**<br>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต.ดี<br>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน<br>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี<br>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น<br>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | **ข้อจำกัด T**<br>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง<br>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.<br>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

| ที่ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) | ที่ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| | ๑.ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) | | ๑.ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) | |
| | ๒.รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) | | ๒.รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑) | |
| **๑.** | **สำนักงานปลัด อบต.** | **๑.** | **สำนักปลัด อบต.** | |
| | ๑.๑ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน | | ๑.๑ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน | |
| | ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป | | ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป | |
| | ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ | | ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ | |
| | ๑.๔ งานนิติการ | | ๑.๔ งานนิติการ | |
| | ๑.๕ งานส่งเสริมสาธารณสุข | | ๑.๕ งานส่งเสริมสาธารณสุข | |
| | ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |
| **๒.** | **กองคลัง** | **๒.** | **กองคลัง** | |
| | ๒.๑ งานการเงิน | | ๒.๑ งานการเงิน | |
| | ๒.๒ งานบัญชี | | ๒.๒ งานบัญชี | |
| | ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | | ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | |
| | ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | | ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | |
| | ๒.๕ งานธุรการ | | ๒.๕ งานธุรการ | |
| **๓.** | **กองช่าง** | **๓.** | **กองช่าง** | |
| | ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | | ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | |
| | ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ | | ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ | |
| | ๓.๓ งานสาธารณูปโภค | | ๓.๓ งานสาธารณูปโภค | |
| | ๓.๔ งานผังเมือง | | ๓.๔ งานผังเมือง | |
| **๔.** | **กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** | **๔.** | **กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** | |
| | ๔.๑ งานบริหารการศึกษา | | ๔.๑ งานบริหารการศึกษา | |
| | ๔.๒ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม | | ๔.๒ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม | |
| | ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน | | ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน | |
| | ๔.๕ งานธุรการ | | ๔.๕ งานธุรการ | |
| **๕.** | **กองสวัสดิการสังคม** | **๕.** | **กองสวัสดิการสังคม** | |
| | ๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม | | ๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม | |
| | ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ | | ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ | |
| | ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ | | ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ | |
| | ๕.๔ งานธุรการ | | ๕.๔ งานธุรการ | |

| ที่ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) | ที่ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| **๖.** | **หน่วยตรวจสอบภายใน** | **๖.** | **หน่วยตรวจสอบภายใน** | |
| | ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน | | ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน | |
| **๗.** | **กองส่งเสริมการเกษตร** | **๗.** | **กองส่งเสริมการเกษตร** | |
| | ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร | | ๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร | |
| | ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ | | ๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ | |
| | ๗.๓ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ | | ๗.๓ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ | |

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

**๑. สำนักปลัด**

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา

**๒. กองคลัง**

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา

**๓. กองช่าง**

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา

**๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
๔.๒ พนักงานครู ๓ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา
๔.๔ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

**๕. กองสวัสดิการสังคม**

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

**๖. กองส่งเสริมการเกษตร**

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

| ส่วนราชการ | งาน | จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | พนักงานส่วนตำบล | พนักงานครู | ลจ.ประจำ | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| สำนักปลัด | งานบริหารงานทั่วไป | ๓ | - | - | ๓ | ๑ |
| | ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๒ | - | - | ๑ | - |
| | งานการเจ้าหน้าที่ | ๑ | - | - | ๑ | - |
| | งานนิติการ | - | - | - | - | - |
| | งานส่งเสริมสาธารณสุข | - | - | - | ๑ | - |
| | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | - | - | ๓ | ๑ |
| กองคลัง | งานการเงิน | ๑ | - | - | ๑ | - |
| | งานบัญชี | - | - | ๑ | - | - |
| | งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๑ | - | - | ๑ | - |
| | งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | ๑ | - | - | ๓ | - |
| | งานธุรการ | ๑ | - | - | ๑ | - |
| กองช่าง | ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | ๑ | - | - | ๒ | - |
| | งานสำรวจและออกแบบ | - | - | - | ๑ | - |
| | งานสาธารณูปโภค | - | - | - | ๔ | - |
| | งานผังเมือง | - | - | - | - | - |
| กองการศึกษา | งานบริหารการศึกษา | - | ๓ | - | ๓ | - |
| | งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม | ๑ | - | - | - | ๑ |
| | งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน | - | - | - | - | - |
| | งานธุรการ | - | - | - | ๑ | - |

| ส่วนราชการ | งาน | จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี) | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | พนักงานส่วนตำบล | พนักงานครู | ลจ.ประจำ | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| กองสวัสดิการสังคม | งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม | ๑ | - | - | ๑ | - |
| | งานสังคมสงเคราะห์ | - | - | - | - | - |
| | งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ | - | - | - | - | - |
| | งานธุรการ | - | - | - | - | ๑ |
| กองส่งเสริมการเกษตร | งานส่งเสริมการเกษตร | - | - | - | ๒ | - |
| | งานส่งเสริมปศุสัตว์ | - | - | - | - | - |
| | งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ | - | - | - | - | - |

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒**

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **สำนักปลัด อบต. (๐๑)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| **สำนักปลัด อบต. (๐๑)** | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | **ว่าง** |
| **<u>พนักงานจ้าง</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | **ว่าง** |
| พนักงานวิทยุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนครัว (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | **ว่าง** |
| คนงานทั่วไป (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **กองคลัง (๐๔)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **<u>ลูกจ้างประจำ</u>** | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| **กองคลัง (๐๔)** | | | | | | | | |
| **<u>พนักงานจ้าง</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **กองช่าง (๐๕)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้าง</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานผลิตน้ำประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้าง</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)** | | | | | | | | |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแมต** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | **ว่าง** |
| ครู วิทยฐานะชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | **ว่าง** |
| **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังข์** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | **ว่าง** |
| ครู วิทยฐานะชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู วิทยฐานะชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | **ว่าง** |
| ครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **กองสวัสดิการสังคม (๑๑)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)** | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | **ว่าง** |
| **กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนสวน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **รวม** | **๖๖** | **๖๖** | **๖๖** | **๖๖** | **-** | **-** | **-** | |

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| ๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | ๑ | ๗๑๒,๔๔๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๔๒,๘๔๐ | ๔๕,๓๖๐ | ๔๘,๑๒๐ | ๙๒๓,๒๘๐ | ๙๖๘,๖๔๐ | ๑,๐๑๖,๗๖๐ | (๕๐,๖๗๐) |
| ๒ | รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๔๗,๓๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๒,๘๘๐ | ๓๔,๙๒๐ | ๓๖,๙๖๐ | ๖๒๒,๒๐๐ | ๖๕๗,๑๒๐ | ๖๙๔,๐๘๐ | (๔๕,๖๑๐) |
| | **สำนักปลัด อบต.** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๑๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๐,๘๔๐ | ๓๒,๗๖๐ | ๓๔,๖๘๐ | ๕๘๖,๔๔๐ | ๖๑๙,๒๐๐ | ๖๕๓,๘๘๐ | (๔๒,๘๐๐) |
| ๔ | หัวหน้าฝ่ายวิเคราะนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๒๑,๗๖๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๑,๓๒๐ | ๓๓,๒๔๐ | ๓๕,๒๘๐ | ๕๗๑,๐๘๐ | ๖๐๔,๓๒๐ | ๖๓๙,๖๐๐ | (๔๓,๔๘๐) |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๔๔๘,๘๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๗,๐๐๐ | ๒๘,๕๖๐ | ๓๐,๓๖๐ | ๔๗๕,๘๐๐ | ๕๐๔,๓๖๐ | ๕๓๔,๗๒๐ | (๓๗,๔๐๐) |
| ๖ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๓๗๓,๕๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๒,๔๔๐ | ๒๓,๗๖๐ | ๒๕,๒๐๐ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๔๑๙,๗๖๐ | ๔๔๔,๙๖๐ | (๓๑,๑๓๐) |
| ๗ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๓๙๔,๐๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๓,๗๖๐ | ๒๕,๐๘๐ | ๒๖,๖๔๐ | ๔๑๗,๘๔๐ | ๔๔๒,๙๒๐ | ๔๖๙,๕๖๐ | (๓๒,๘๔๐) |
| ๘ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๔๓๕,๓๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๖,๑๖๐ | ๒๗,๗๒๐ | ๒๙,๔๐๐ | ๔๖๑,๕๒๐ | ๔๘๙,๒๔๐ | ๕๑๘,๖๔๐ | (๓๖,๒๘๐) |
| ๙ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง | ๑ | ๑ | ๓๘๖,๔๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๓,๒๘๐ | ๒๔,๖๐๐ | ๒๖,๑๖๐ | ๔๐๙,๖๘๐ | ๔๓๔,๒๘๐ | ๔๖๐,๔๔๐ | (๓๒,๒๐๐) |
| ๑๐ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง./ชง | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๗,๘๘๐ | ๑๘,๙๕๐ | ๒๐,๐๙๐ | ๓๑๕,๗๘๐ | ๓๓๔,๗๓๐ | ๓๕๔,๘๒๐ | **ว่างเดิม** |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๑ | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | - | ๑ | ๑ | ๒๔๓,๘๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๘๔๐ | ๑๐,๒๐๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๒๕๓,๖๘๐ | ๒๖๓,๘๘๐ | ๒๗๔,๔๔๐ | (๒๐,๓๒๐) |
| ๑๒ | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | ๑ | ๑ | ๒๕๖,๘๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๓๒๐ | ๑๐,๘๐๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๒๖๗,๑๒๐ | ๒๗๗,๙๒๐ | ๒๘๙,๐๘๐ | (๒๑,๔๐๐) |
| ๑๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๒๓๒,๐๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๓๖๐ | ๙,๗๒๐ | ๑๐,๐๘๐ | ๒๔๑,๔๔๐ | ๒๕๑,๑๖๐ | ๒๖๑,๒๔๐ | (๑๙,๓๔๐) |
| ๑๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๒๒๕,๑๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๑๒๐ | ๙,๔๘๐ | ๙,๘๔๐ | ๒๓๔,๒๔๐ | ๒๔๓,๗๒๐ | ๒๕๓,๕๖๐ | (๑๘,๗๖๐) |
| ๑๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | - | ๑ | ๑ | ๑๙๙,๖๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๐๔๐ | ๘,๔๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๐๗,๗๒๐ | ๒๑๖,๑๒๐ | ๒๒๔,๘๘๐ | (๑๖,๖๔๐) |
| ๑๖ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ | - | ๑ | ๑ | ๒๐๘,๔๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๔๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๒๑๖,๘๔๐ | ๒๒๕,๖๐๐ | ๒๓๔,๗๒๐ | (๑๗,๓๗๐) |
| ๑๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ | - | ๑ | ๑ | ๑๗๑,๙๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๙๖๐ | ๗,๒๐๐ | **๗,๕๖๐** | ๑๗๘,๙๒๐ | ๑๘๖,๑๒๐ | ๑๙๓,๖๘๐ | (๑๔,๓๓๐) |
| ๑๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | - | ๑ | ๑ | ๒๐๒,๒๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๑๖๐ | ๘,๕๒๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๑๐,๓๖๐ | ๒๑๘,๘๘๐ | ๒๒๗,๖๔๐ | (๑๖,๘๕๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| ๑๙ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | - | ๑๓๖,๕๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๒,๐๘๐ | ๑๔๗,๘๔๐ | ๑๕๓,๘๔๐ | **ว่างเดิม** |
| ๒๐ | พนักงานวิทยุ | - | ๑ | ๑ | ๑๖๐,๖๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ | ๑๖๗,๑๖๐ | ๑๗๓,๘๘๐ | ๑๘๐,๘๔๐ | (๑๓,๓๙๐) |
| ๒๑ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๒๒ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๒๓ | คนครัว | - | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | **ว่างเดิม** |
| | **กองคลัง (๐๔)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๓๐,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๑,๙๒๐ | ๓๓,๘๔๐ | ๓๕,๗๖๐ | ๖๐๔,๐๘๐ | ๖๓๗,๙๒๐ | ๖๗๓,๖๘๐ | (๔๔,๑๘๐) |
| ๒๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๑ | ๑ | ๒๓๗,๓๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๔,๒๘๐ | ๑๕,๑๒๐ | ๑๖,๐๘๐ | ๒๕๑,๖๔๐ | ๒๖๖,๗๖๐ | ๒๘๒,๘๔๐ | (๑๙,๗๘๐) |
| ๒๖ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง. | ๑ | ๑ | ๓๙๘,๘๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๔,๐๐๐ | ๒๕,๔๔๐ | ๒๗,๐๐๐ | ๔๒๒,๘๘๐ | ๔๔๘,๓๒๐ | ๔๗๕,๓๒๐ | (๓๓,๒๔๐) |
| ๒๗ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | ๑ | ๑ | ๔๓๒,๔๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๖,๐๔๐ | ๒๗,๖๐๐ | ๒๙,๒๘๐ | ๔๕๘,๕๒๐ | ๔๘๖,๑๒๐ | ๕๑๕,๔๐๐ | (๓๖,๐๔๐) |
| ๒๘ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๑ | ๑ | ๔๒๕,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๕,๕๖๐ | ๒๗,๑๒๐ | ๒๘,๘๐๐ | ๔๕๑,๒๐๐ | ๔๗๘,๓๒๐ | ๕๐๗,๑๒๐ | (๓๕,๔๗๐) |
| | **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๑ | ๑ | ๓๔๙,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | (๒๙,๑๑๐) |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๒๓๐,๑๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๒๔๐ | ๙,๖๐๐ | ๙,๙๖๐ | ๒๓๙,๔๐๐ | ๒๔๙,๐๐๐ | ๒๕๘,๙๖๐ | (๑๙,๑๘๐) |
| ๓๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๑ | ๑ | ๑๘๐,๒๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๓๒๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๙๒๐ | ๑๘๗,๕๖๐ | ๑๙๕,๑๒๐ | ๒๐๓,๐๔๐ | (๑๕,๐๒๐) |
| ๓๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๑ | ๑ | ๑๙๖,๔๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๙๒๐ | ๘,๒๘๐ | ๘,๕๒๐ | ๒๐๔,๓๖๐ | ๒๑๒,๖๔๐ | ๒๒๑,๑๖๐ | (๑๖,๓๗๐) |
| ๓๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑ | ๑ | ๒๑๕,๐๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๖๔๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๓๖๐ | ๒๒๓,๖๘๐ | ๒๓๒,๖๘๐ | ๒๔๒,๐๔๐ | (๑๗,๙๒๐) |
| ๓๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑ | ๑ | ๑๗๐,๗๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๘๔๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๑๗๗,๖๐๐ | ๑๘๔,๘๐๐ | ๑๙๒,๒๔๐ | (๑๔,๒๓๐) |
| ๓๕ | พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | - | ๑ | ๑ | ๒๐๐,๔๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๐๔๐ | ๘,๔๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๐๘,๔๔๐ | ๒๑๖,๘๔๐ | ๒๒๕,๖๐๐ | (๑๖,๗๐๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| | **กองช่าง (๐๕)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๔๗,๓๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๒,๘๘๐ | ๓๔,๙๒๐ | ๓๖,๙๖๐ | ๖๒๒,๒๐๐ | ๖๕๗,๑๒๐ | ๖๙๔,๐๘๐ | (๔๕,๖๑๐) |
| ๓๗ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๘๙,๘๔๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๙,๔๐๐ | ๓๑,๒๐๐ | ๓๓,๑๒๐ | ๕๓๗,๒๔๐ | ๕๖๘,๔๔๐ | ๖๐๑,๕๖๐ | (๔๐,๘๒๐) |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๘ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | ๑ | ๒๓๐,๘๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๒๔๐ | ๙,๗๒๐ | ๑๐,๐๘๐ | ๒๔๐,๑๒๐ | ๒๔๙,๘๔๐ | ๒๕๙,๙๒๐ | (๑๙,๒๔๐) |
| ๓๙ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | ๑ | ๒๐๔,๘๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๒๘๐ | ๘,๖๔๐ | ๘,๘๘๐ | ๒๑๓,๑๒๐ | ๒๒๑,๗๖๐ | ๒๓๐,๖๔๐ | (๑๗,๐๗๐) |
| ๔๐ | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | - | ๑ | ๑ | ๒๐๓,๐๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๑๖๐ | ๘,๕๒๐ | ๘,๘๘๐ | ๒๑๑,๒๐๐ | ๒๑๙,๗๒๐ | ๒๒๘,๖๐๐ | (๑๖,๙๒๐) |
| ๔๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | ๑ | ๑ | ๒๐๐,๔๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๐๔๐ | ๘,๔๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๐๘,๔๔๐ | ๒๑๖,๘๔๐ | ๒๒๕,๖๐๐ | (๑๖,๗๐๐) |
| ๔๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | ๑ | ๑ | ๒๑๘,๐๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๗๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๙,๔๘๐ | ๒๒๖,๘๐๐ | ๒๓๕,๙๒๐ | ๒๔๕,๔๐๐ | (๑๘,๑๗๐) |
| ๔๓ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | ๑ | ๑ | ๒๐๑,๙๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๑๖๐ | ๘,๕๒๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๑๐,๑๒๐ | ๒๑๘,๖๔๐ | ๒๒๗,๔๐๐ | (๑๖,๘๓๐) |
| ๔๔ | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | ๑ | ๑ | ๒๐๑,๓๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๑๖๐ | ๘,๔๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๒๐๙,๕๒๐ | ๒๑๗,๙๒๐ | ๒๒๖,๖๘๐ | (๑๖,๗๘๐) |
| | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๘๓,๙๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๕,๐๔๐ | ๓๗,๒๐๐ | ๓๙,๔๘๐ | ๖๖๐,๙๖๐ | ๖๙๘,๑๖๐ | ๗๓๗,๖๔๐ | (๔๘,๖๖๐) |
| ๔๖ | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ๑ | ๑ | ๓๑๒,๓๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๘,๘๔๐ | ๑๙,๙๒๐ | ๒๑,๑๒๐ | ๓๓๑,๒๐๐ | ๓๕๑,๑๒๐ | ๓๗๒,๒๔๐ | (๒๖,๐๓๐) |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๒๐๙,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๔๐๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๒๑๘,๐๔๐ | ๒๒๖,๘๐๐ | ๒๓๕,๙๒๐ | (๑๗,๔๗๐) |
| ๔๘ | คนงานทั่วไป (ทั่วไป) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแมต** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๙ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | **ว่าง** |
| ๕๐ | ครู | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| ๕๑ | ครู | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๒ | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) | - | ๑ | ๑ | ๒๕๐,๐๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๐๘๐ | ๑๐,๔๔๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๒๖๐,๑๖๐ | ๒๗๐,๖๐๐ | ๒๘๑,๕๒๐ | งบท้องถิ่นจ่าย |
| ๕๓ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| ๕๔ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังข์** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๕ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | **ว่าง** |
| ๕๖ | ครู | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| ๕๗ | ครู | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| ๕๘ | ครูผู้ช่วย | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| | **กองสวัสดิการสังคม (๑๑)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๙ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๓๐,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๑,๙๒๐ | ๓๓,๘๔๐ | ๓๕,๗๖๐ | ๖๐๔,๐๘๐ | ๖๓๗,๙๒๐ | ๖๗๓,๖๘๐ | (๔๔,๑๘๐) |
| ๖๐ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๑ | ๑ | ๔๘๓,๑๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๙,๐๔๐ | ๓๐,๘๔๐ | ๓๒,๖๔๐ | ๕๑๒,๑๖๐ | ๕๔๓,๐๐๐ | ๕๗๕,๖๔๐ | (๔๐,๒๖๐) |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | | ๑ | ๑ | ๒๑๕,๑๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๖๔๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๓๖๐ | ๒๒๓,๘๐๐ | ๒๓๒,๘๐๐ | ๒๔๒,๑๖๐ | (๑๗,๙๓๐) |
| ๖๒ | คนงานทั่วไป (ทั่วไป) | | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| | **หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๓ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๒๐ | ๒๒,๖๐๐ | ๒๓,๙๖๐ | ๓๗๖,๖๔๐ | ๓๙๙,๒๔๐ | ๔๒๓,๒๐๐ | **ว่างเดิม** |
| | **กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๔ | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๘๙,๘๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๙,๔๐๐ | ๓๑,๒๐๐ | ๓๓,๑๒๐ | ๕๖๑,๒๔๐ | ๕๙๒,๔๔๐ | ๖๒๕,๕๖๐ | (๔๐,๘๒๐) |

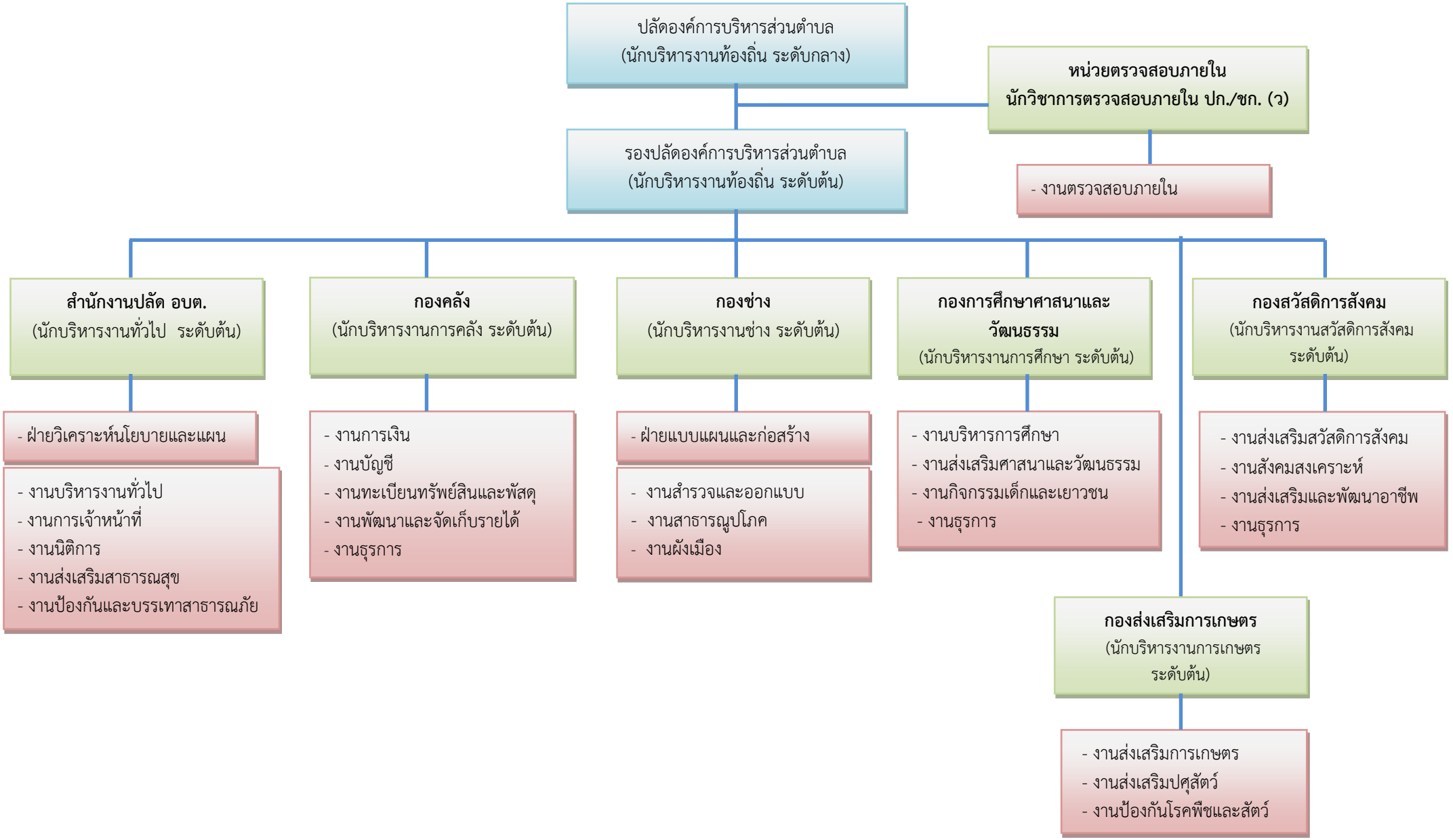
| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| | <u>พนักงานจ้าง</u> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๕ | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | - | ๑ | ๑ | ๓๔๐,๕๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๘๐ | ๑๔,๒๘๐ | ๑๔,๗๖๐ | ๓๕๔,๒๔๐ | ๓๖๘,๕๒๐ | ๓๘๓,๒๘๐ | (๒๘,๓๘๐) |
| ๖๖ | คนสวน | - | ๑ | ๑ | ๑๗๔,๓๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๐๘๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๕๖๐ | ๑๘๑,๔๔๐ | ๑๘๘,๗๖๐ | ๑๙๖,๓๒๐ | (๑๔,๕๓๐) |
| **๕** | **รวม** | | **๖๖** | **๕๙** | **๑๗,๒๑๗,๖๖๐** | **๔๙๘,๐๐๐** | **๖๖** | **๖๖** | **๖๖** | **-** | **-** | - | **๘๗๘,๒๔๐** | **๙๒๕,๙๕๐** | **๙๗๕,๓๗๐** | ๑๘,๕๙๓,๙๐๐ | ๑๙,๕๑๙,๘๕๐ | ๒๐,๔๙๕,๒๒๐ | |
| **(๖)** | **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%** | | | | | | | | | | | | | | | ๒,๗๘๙,๐๘๕ | ๒,๙๒๗,๙๘๐ | ๓,๐๗๔,๒๘๓ | |
| **(๗)** | **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** | | | | | | | | | | | | | | | ๒๑,๓๗๘,๙๘๕ | ๒๒,๔๔๗,๘๓๐ | ๒๓,๕๖๙,๕๐๓ | |
| **(๘)** | **คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี** | | | | | | | | | | | | | | | **๓๑.๓๖** | **๓๑.๓๖** | **๓๑.๓๖** | |

**งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ = (๖๔,๙๑๗,๕๐๐ x ๕ %) + ๖๔,๙๑๗,๕๐๐ = ๖๘,๑๖๓,๓๗๕**

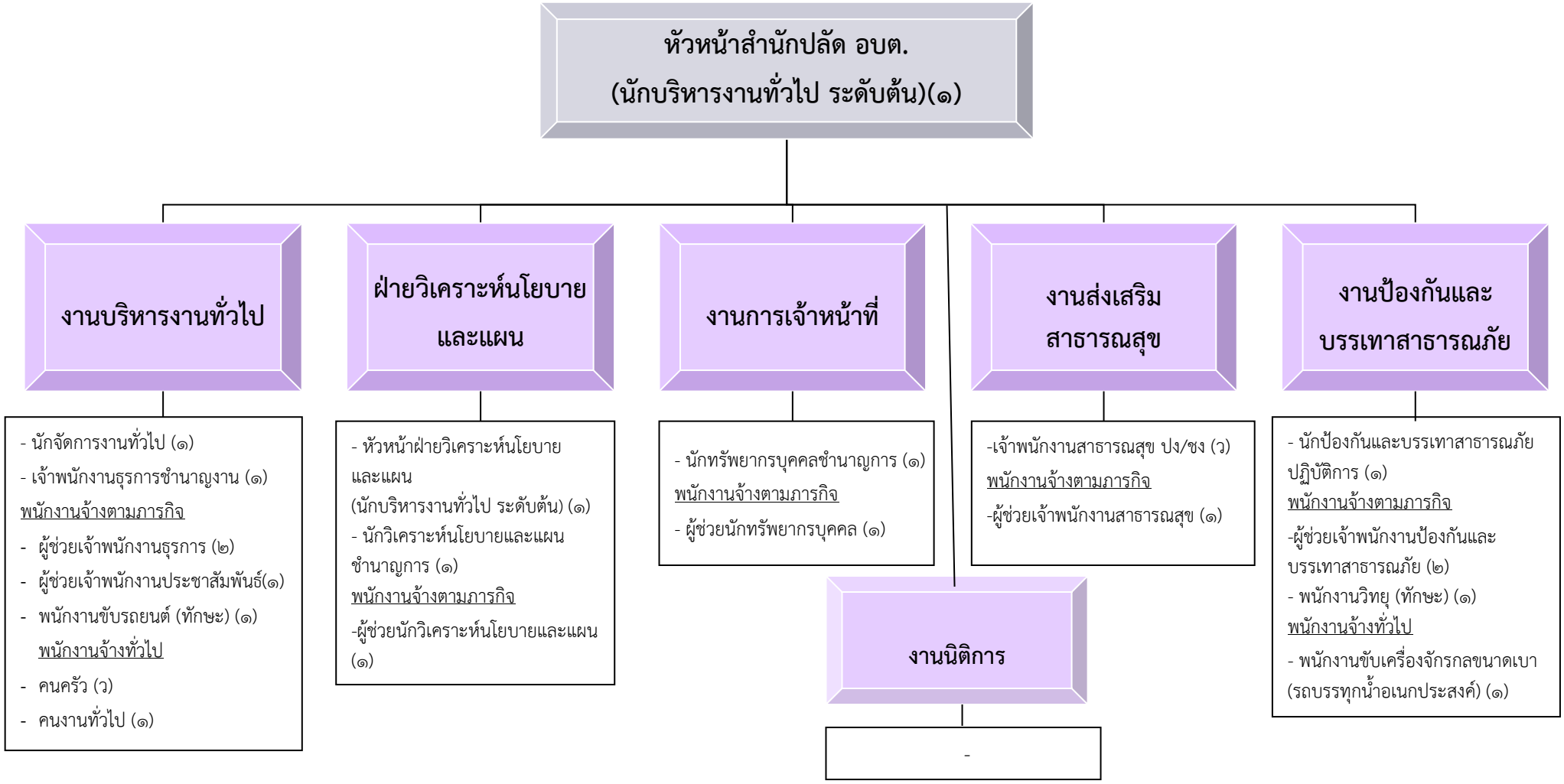
**งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ = (๖๘,๑๖๓,๓๗๕ x ๕ %) + ๖๘,๑๖๓,๓๗๕ = ๗๑,๕๗๑,๕๔๔**

**งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ = (๗๑,๕๗๑,๕๔๔x ๕ %) + ๗๑,๕๗๑,๕๔๔ = ๗๕,๑๕๐,๑๒๑**

## ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์

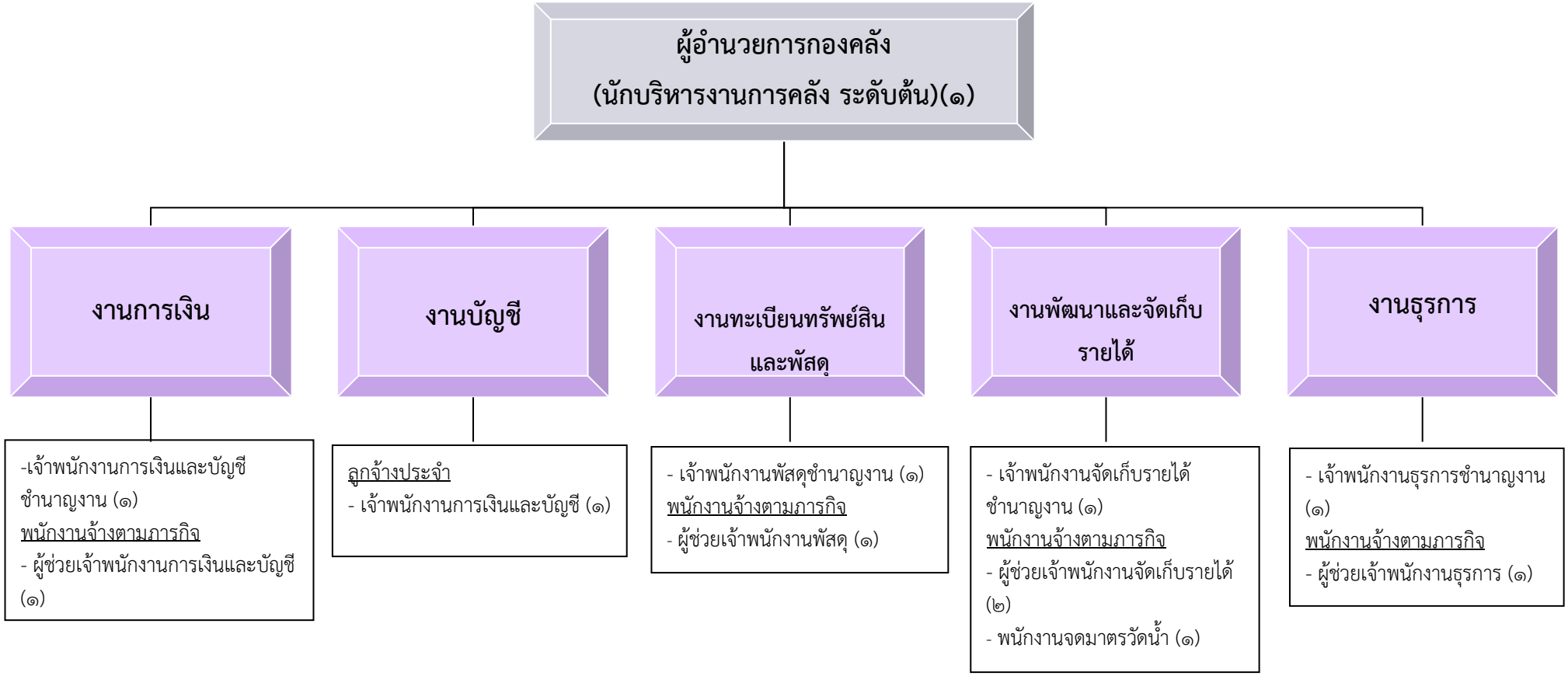


## ๑๐.๑ โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนบลสะอาดสมบูรณ์ (๐๑)



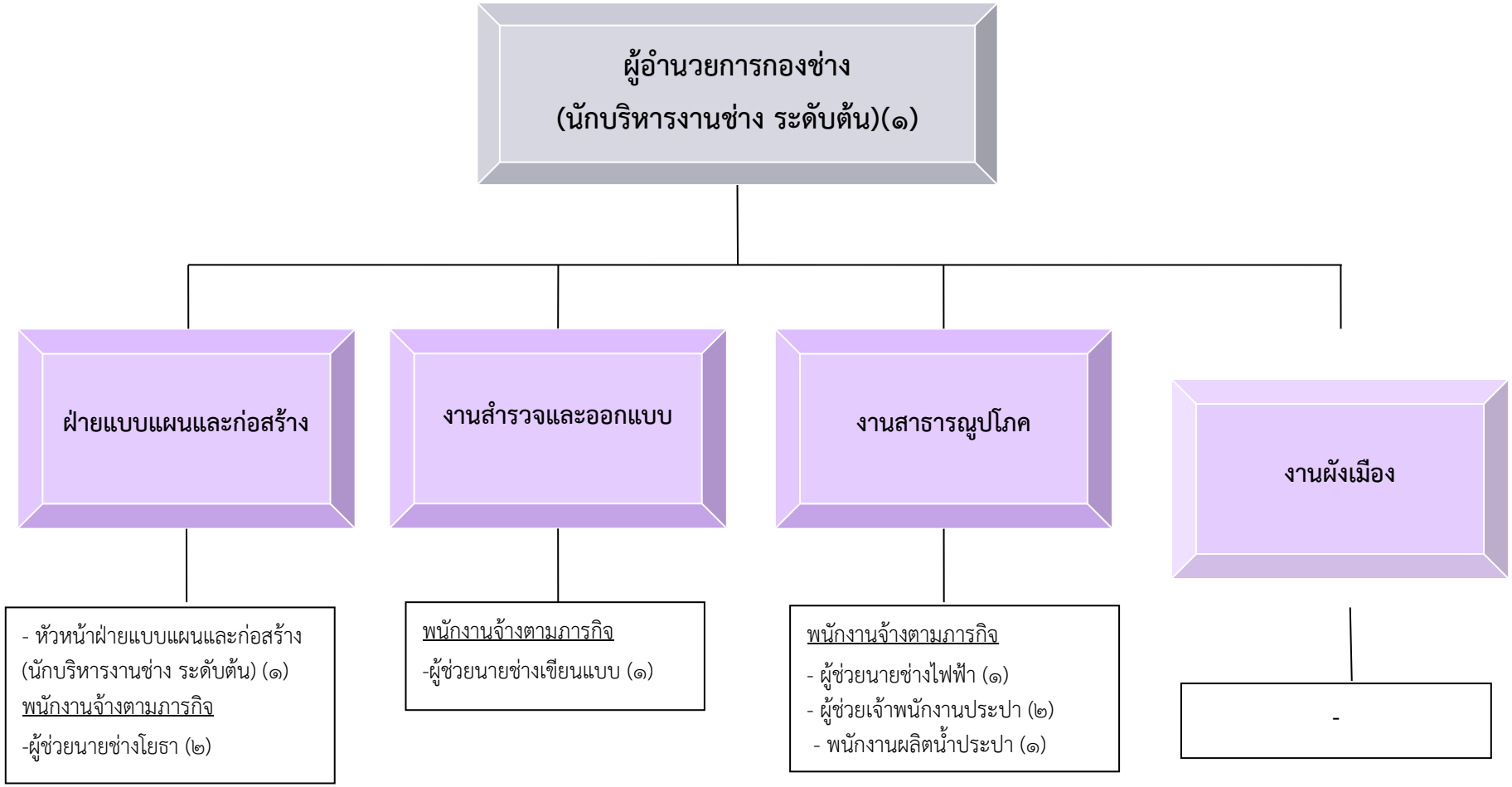

| ระดับ | ทั่วไป | | | วิชาการ | | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | พนักงานส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปง. | ชง. | อว. | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ต้น | กลาง | สูง | | | | | |
| จำนวน (คน) | - | ๑ | - | - | ๔ | - | - | ๒ | - | - | 7 | - | ๑๐ | ๒ | **๑๘** |

## ๑๐.๒ โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ (๐๔)



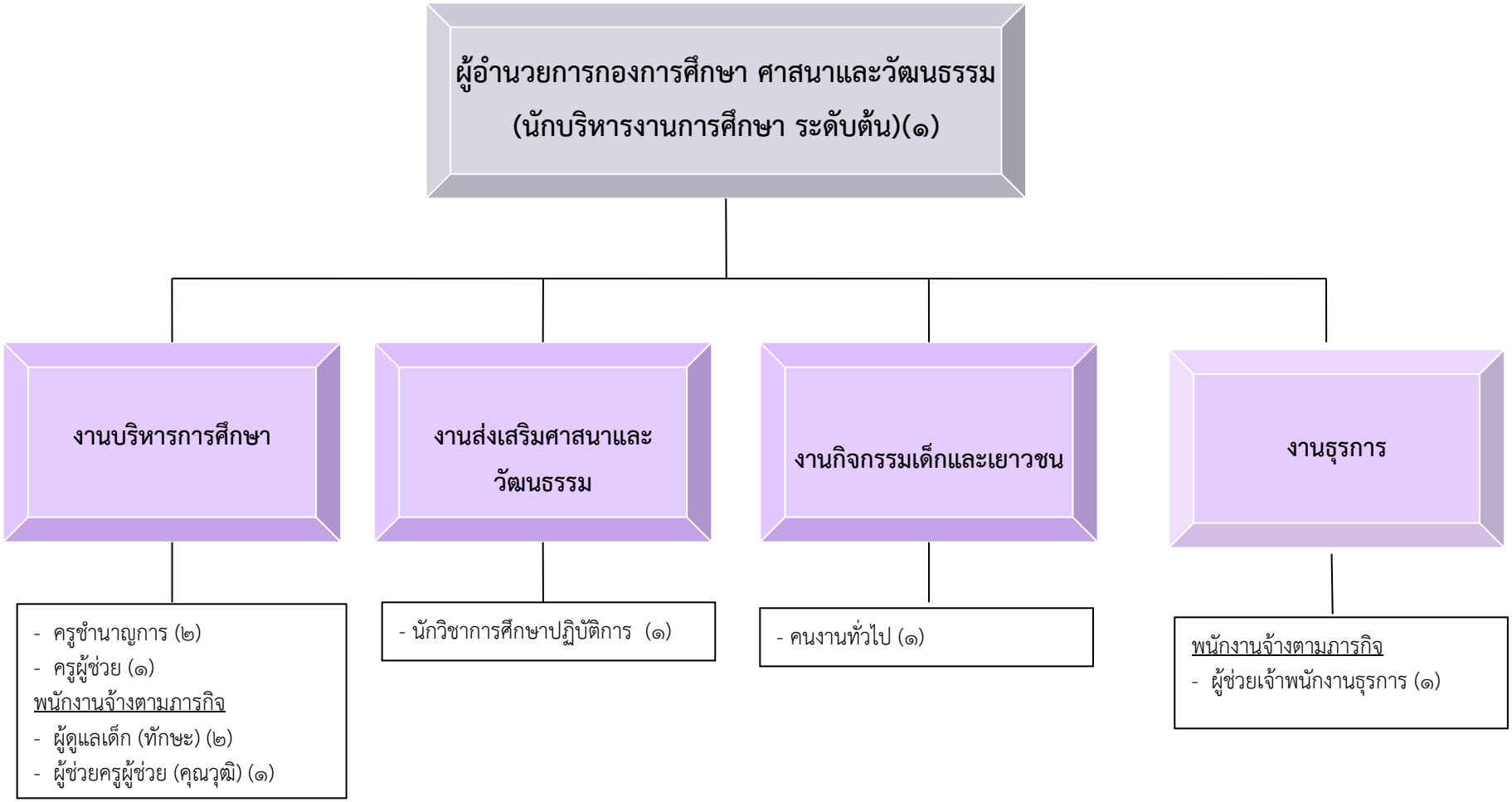

| ระดับ | ทั่วไป | | | วิชาการ | | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | พนักงานส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปง. | ชง. | อว. | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ต้น | กลาง | สูง | | | | | |
| จำนวน (คน) | - | ๔ | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๕ | ๑ | ๖ | - | **๑๒** |

## ๑๐.๓ โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ (๐๕)



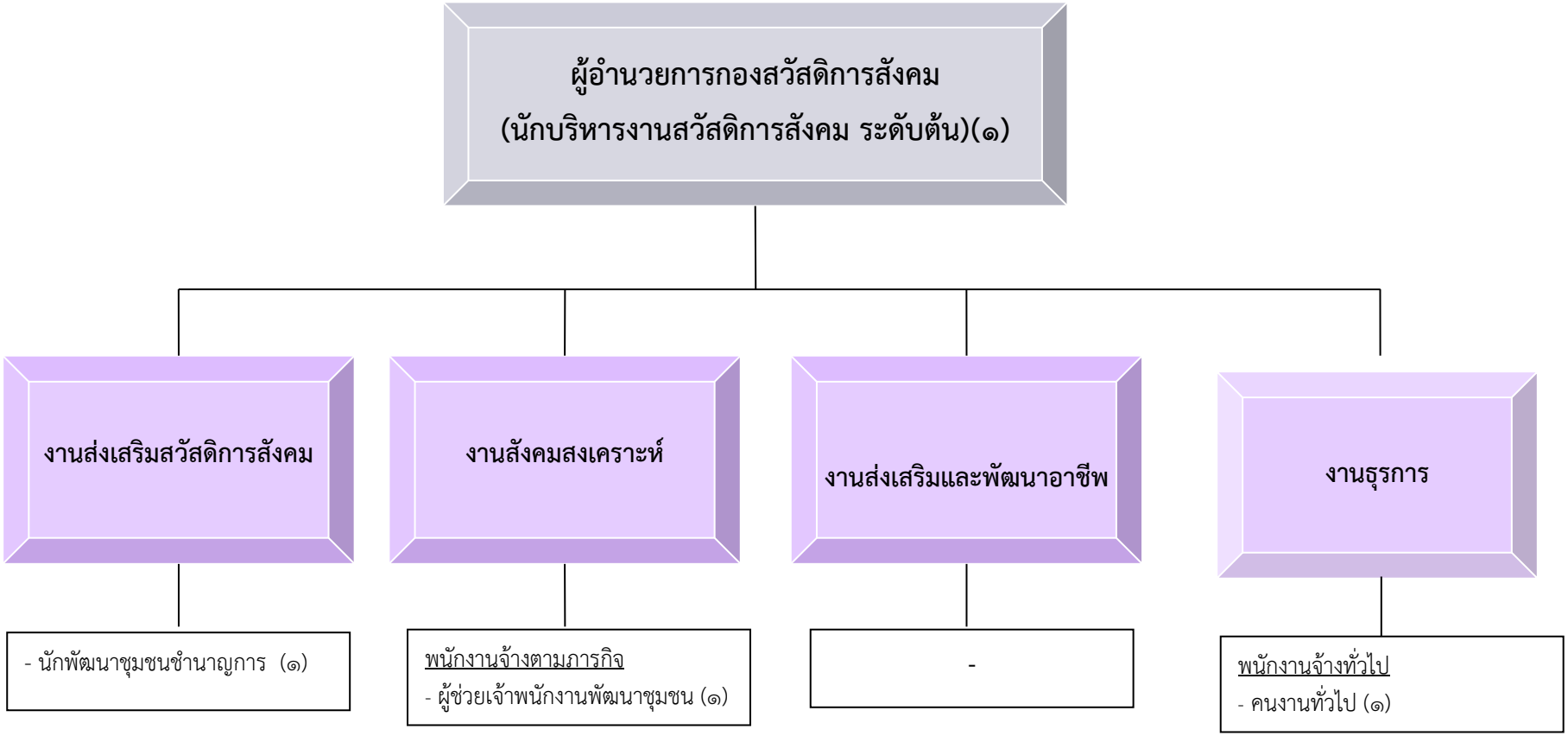

| ระดับ | ทั่วไป | | | วิชาการ | | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | พนักงานส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปง. | ชง. | อว. | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ต้น | กลาง | สูง | | | | | |
| จำนวน (คน) | - | - | - | - | - | - | - | ๒ | - | - | ๒ | - | ๗ | - | ๙ |

**๑๐.๔ โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ (๐๘)**



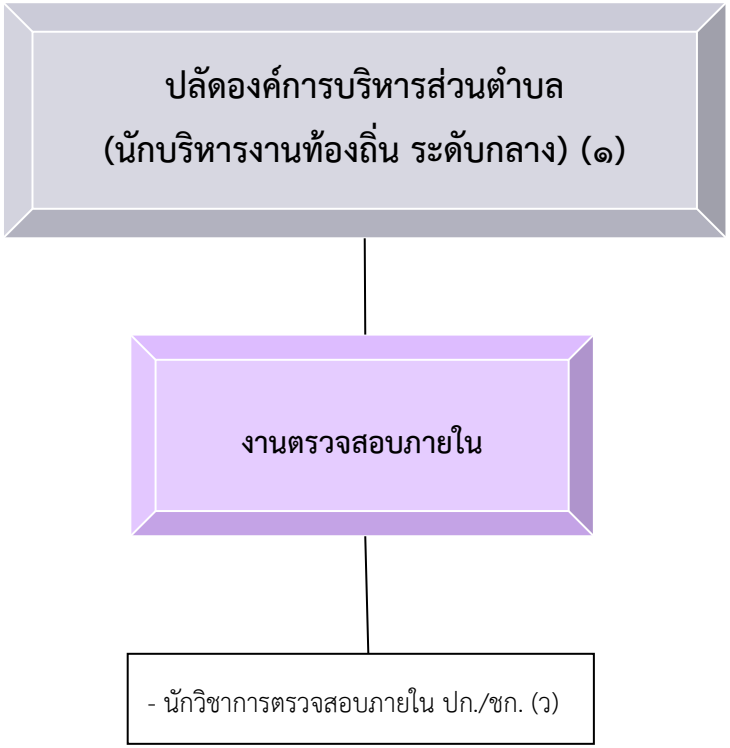

| ระดับ | ทั่วไป | | | วิชาการ | | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | พนักงานส่วนตำบล | พนักงานครู | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปง. | ชง. | อว. | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ต้น | กลาง | สูง | | | | | |
| จำนวน (คน) | - | - | - | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | ๒ | 3 | ๔ | ๑ | ๑0 |

## ๑๐.๕ โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ (๑๑)



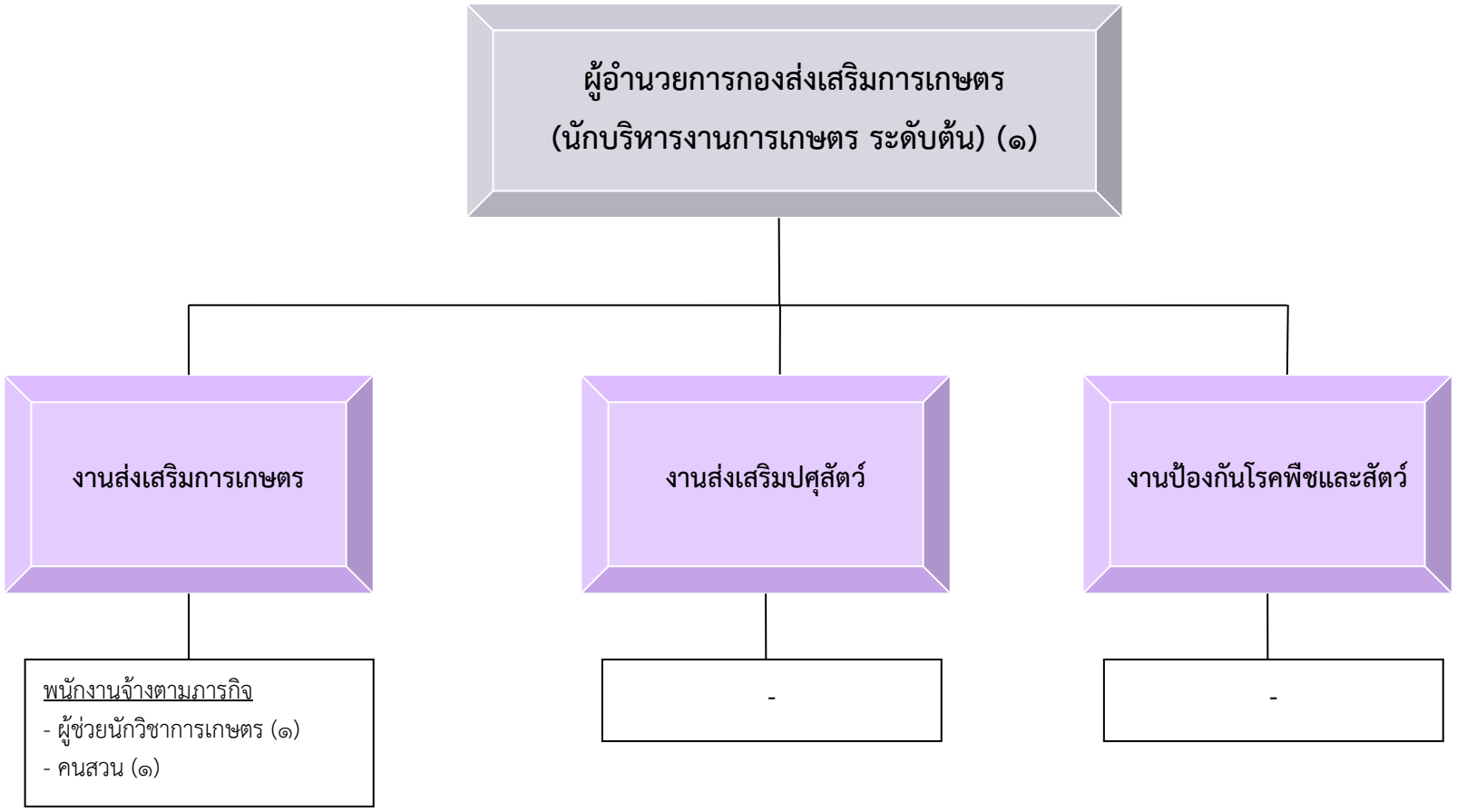

| ระดับ | ทั่วไป | | | วิชาการ | | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | พนักงานส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปง. | ชง. | อว. | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ต้น | กลาง | สูง | | | | | |
| จำนวน (คน) | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๑ | - | - | ๒ | - | ๑ | ๑ | ๔ |

**๑๐.๖ โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ (๑๒)**




| ระดับ | ทั่วไป | | | วิชาการ | | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | พนักงานส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปง. | ชง. | อว. | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ต้น | กลาง | สูง | | | | | |
| จำนวน (คน) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

**๑๐.๗ โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตรองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ (๑๔)**




| ระดับ | ทั่วไป | | | วิชาการ | | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | พนักงานส่วนตำบล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ปง. | ชง. | อว. | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ต้น | กลาง | สูง | | | | | |
| จำนวน (คน) | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๑ | - | ๒ | - | ๓ |

**๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน * | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นายสมบูรณ์ แข้คำ | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๗๑๒,๔๔๐ ( ๕๙,๓๗๐ X ๑๒ ) | ๘๔,๐๐๐ ( ๗,๐๐๐ X ๑๒ ) | ๘๔,๐๐๐ ( ๗,๐๐๐ X ๑๒ ) | |
| ๒ | นางสาวอนันตา โพธิ์อุดม | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๕๔๗,๓๒๐ (๔๕,๖๑๐ X ๑๒ ) | ๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ | - | |
| **สำนักปลัด (๐๑)** | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | นางจิตรลดา จิณฤทธิ์ | ศิลปะศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา) | ๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๕๑๓,๖๐๐ ( ๔๒,๘๐๐ X ๑๒ ) | ๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | - | |
| ๔ | นางบูรณ์ศิริ ภาวะลี | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๕๒๑,๗๖๐ ( ๔๓,๔๘๐ X ๑๒ ) | ๑๘,๐๐๐ ( ๑,๕๐๐ X ๑๒ ) | - | |
| ๕ | นางสาวจิราภรณ์ แสงแก้ว | บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์) | ๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๓๗๓,๕๖๐ ( ๓๑,๑๓๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๖ | นางพัชรินทร์ เพ็งอารีย์ | ศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง) | ๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | ๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๔๔๘,๘๐๐ ( ๓๗,๔๐๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๗ | นางณิชาภา อุประจันทร์ | ศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง) | ๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | ๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๓๙๔,๐๘๐ ( ๓๒,๘๔๐X ๑๒ ) | - | - | |
| ๘ | นายทศพล ชมภูวิเศษ | วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง) | ๔๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปก. | ๔๗-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชก. | ๔๓๕,๓๖๐ ( ๓๖,๒๘๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๙ | นายจิระเดช ชุมสิงห์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ช่างยนต์) | ๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๓๘๖,๔๐๐ ( ๓๒,๒๐๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๑๐ | - | - | ๔๗-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง./ชง. | ๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | **ว่าง** |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | |
| ๑๑ | นางสาวศศิประภา เฉลยพจน์ | ศิลปะศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ | - | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | (คุณวุฒิ) | ๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐X ๑๒ ) | - | - | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน * | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๑๒ | นางสาวกุลการ ละมุลพงษ์ | บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) | - | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | (คุณวุฒิ) | ๒๕๖,๘๐๐ (๒๑,๔๐๐X๑๒) | - | - | |
| ๑๓ | นางอรทัย แสงสุระ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (คุณวุฒิ) | ๒๓๒,๐๘๐ (๑๙,๓๔๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๑๔ | นางสาวปนัดดา ขาวศรี | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (คุณวุฒิ) | ๒๒๕,๑๒๐ ( ๑๘,๗๖๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๑๕ | นางสาววาณี จรรยา | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | (คุณวุฒิ) | ๑๙๙,๖๘๐ (๑๖,๖๔๐ X ๑๒) | - | - | |
| ๑๖ | นายจักรินทร์ มนตรีปฐม | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างยนต์) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | (คุณวุฒิ) | ๒๐๘,๔๔๐ (๑๗,๓๗๐X๑๒) | - | - | |
| ๑๗ | นายชนาวีร์ ปุรณะ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อุตสาหกรรม สาขาเทคนิคเครื่องกล ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | (คุณวุฒิ) | ๑๗๑,๙๖๐ (๑๔,๓๓๐X ๑๒ ) | - | - | |
| ๑๘ | นางสาวศิรินทิพย์ ศรีตะวัน | ประกาศนียบัตรวิชาการพยาบาล | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | (คุณวุฒิ) | ๒๐๒,๒๐๐ ( ๑๖,๘๕๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๑๙ | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | (ทักษะ) | - | พนักงานขับรถยนต์ | (ทักษะ) | ๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ X ๑๒ ) | - | - | **ว่าง** |
| ๒๐ | นายวิธวัจน์ สิทธิศาสตร์ | มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) | - | พนักงานวิทยุ | (ทักษะ) | - | พนักงานวิทยุ | (ทักษะ) | ๑๖๐,๖๘๐ (๑๓,๓๙๐X ๑๒ | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑ | นายสมพร บัวกลาง | ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัญฑิต (ชีววิทยา) | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) | (ทั่วไป) | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒ ) | - | - | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน * | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๒๒ | | | - | คนครัว | (ทั่วไป) | - | คนครัว | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ ) | - | - | ว่าง |
| ๒๓ | นายสุเมธี ปุณลา | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อิเล็กทรอนิกส์) | - | คนงานทั่วไป | (ทั่วไป) | - | คนงานทั่วไป | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ ) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| **<u>กองคลัง (๐๔)</u>** | | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | นางสำเนียง ปัญญา | บริหารธุรกิจบัณฑิต (แขนงวิชาการบัญชี) | ๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๕๓๐,๑๖๐ ( ๔๔,๑๘๐X ๑๒ ) | ๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | - | |
| ๒๕ | นายอภิวัฒนจิตร ดิษเจริญ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | ๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๔๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๒๓๗,๓๖๐ ( ๑๙,๗๘๐X ๑๒ ) | - | - | |
| ๒๖ | นางณัฐพร บุญกมล | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) | ๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง. | ๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง. | ๓๙๘,๘๘๐ ( ๓๓,๒๔๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๒๗ | นายบรรดิษฐ์ ปิติแก่นทราย | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) | ๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | ๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง. | ๔๓๒,๔๘๐ (๓๖,๐๔๐X ๑๒ ) | - | - | |
| ๒๘ | นางสาวนุชนาถ ปัจฉมะ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(การบัญชี) | ๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๔๗-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๔๒๕,๖๔๐ ( ๓๕,๔๗๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| **<u>ลูกจ้างประจำ</u>** | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | นางประทุมทอง สิทธิศาสตร์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(การบัญชี) | - | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ลจ.ประจำ | - | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ลจ.ประจำ | ๓๔๙,๓๒๐ ( ๒๙,๑๑๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | นางวิไลลักษณ์ สุรัง | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (คุณวุฒิ) | ๒๓๐,๑๖๐ (๑๙,๑๘๐X ๑๒ ) | - | - | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน * | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๓๑ | นางสาวกันยกร โสภา | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | (คุณวุฒิ) | ๑๘๐,๒๔๐ ( ๑๕,๐๒๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๓๒ | นายสุรเชษฐ์ ผลาพรม | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | (คุณวุฒิ) | ๑๙๖,๔๔๐ (๑๖,๓๗๐X ๑๒ ) | - | - | |
| ๓๓ | นางสาววรรณภา ลุนนี | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | (คุณวุฒิ) | ๒๑๕,๐๔๐ ( ๑๗,๙๒๐X ๑๒ ) | - | - | |
| ๓๔ | นายนิติกร ศรีชัยเชิด | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | (คุณวุฒิ) | ๑๗๐,๗๖๐ (๑๔,๒๓๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๓๕ | นายเกียรตินิยงค์ สิทธิศาตร์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี) | - | พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | (คุณวุฒิ) | - | พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | (คุณวุฒิ) | ๒๐๐,๔๐๐ (๑๖,๗๐๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| **<u>กองช่าง (๐๕)</u>** | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | นายเชิดชาย รักไท้ | วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง) | ๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๕๔๗,๓๒๐ ( ๔๕,๖๑๐ X ๑๒ ) | ๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | - | |
| ๓๗ | นายสัญญา ยิ่งกำแหง | เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีการจัดการงานก่อสร้าง) | ๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๘๙,๘๔๐ ( ๔๐,๘๒๐ X ๑๒ ) | ๑๘,๐๐๐ ( ๑,๕๐๐ X ๑๒ ) | - | |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | | | | | |
| ๓๘ | นางสิริกานดา ประทุมขันธ์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ก่อสร้าง) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | (คุณวุฒิ) | ๒๓๐,๘๘๐ ( ๑๙,๒๔๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๓๙ | นายวุฒิพงษ์ คณาศรี | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (โยธา) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | (คุณวุฒิ) | ๒๐๔,๘๔๐ ( ๑๗,๐๗๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๔๐ | นายนำโชค วัฒวิเศษ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (โยธา) | - | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | (คุณวุฒิ) | ๒๐๓,๐๔๐ ( ๑๖,๙๒๐ X ๑๒ ) | - | - | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน * | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๔๑ | นายอัครพล ศรีมงคล | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ช่างไฟฟ้ากำลัง) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | (คุณวุฒิ) | ๒๑๘,๐๔๐ ( ๑๘,๑๗๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๔๒ | นายรณฤทธิ์ ธุระกิจ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ไฟฟ้ากำลังและอิเล็กทรอนิกส์) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | (คุณวุฒิ) | ๒๐๐,๔๐๐ ( ๑๖,๗๐๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๔๓ | นายอนุชา แซ่ลิ้ม | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อิเล็กทรอนิกส์) | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | (คุณวุฒิ) | ๒๐๑,๙๖๐ (๑๖,๘๓๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๔๔ | นายวิรัตน์ ชานอก | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ช่างไฟฟ้ากำลัง) | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | (ทักษะ) | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | (ทักษะ) | ๒๐๑,๓๖๐ (๑๖,๗๘๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| **<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>** | | | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | นางปราณีธรณ์ ไตรยะสุทธิ์ | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(การประถมศึกษา) | ๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงาน | ต้น | ๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงาน | ต้น | ๕๘๓,๙๒๐ (๔๘,๖๖๐X๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X ๑๒) | - | |
| ๔๖ | นางสาวปฐมาพร เสนาสุธรรม | ศิลปศาสตรบัณฑิต (วิชาภาษาอังกฤษ) | ๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก. | ๓๑๒,๓๖๐ ( ๒๖,๐๓๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | นางสาวนิตยา แสงงาม | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (คุณวุฒิ) | ๒๐๙,๖๔๐ ( ๑๗,๔๗๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** | | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | นางสาวศุภลักษณา ปุรณะ | บริหารธุรกิจ | - | คนงานทั่วไป | (ทั่วไป) | - | คนงานทั่วไป | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒ ) | - | - | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน * | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแมต** | | | | | | | | | | | | |
| ๔๙ | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | ว่าง |
| ๕๐ | นางรัศมี สิทธิศาสตร์ | ศาสนศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย ๕ ปี) | ๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๔ | ครูชำนาญการ | - | ๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๔ | ครูชำนาญการ | - | - | - | - | - |
| ๕๑ | | | ๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๒ | ครู | - | ๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๒ | ครู | - | - | - | - | ว่าง |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | |
| ๕๒ | นางสาวจันทร์เพ็ญ นาคะโน | ศาสนศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (คุณวุฒิ) | ๒๕๐,๐๘๐ (๒๐,๘๔๐ X ๑๒) | - | - | |
| ๕๓ | นางสาวพรรณธิภา กันลา | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | - | - | - |
| ๕๔ | นางสาวสุภาลักษณ์ ละอองเอก | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทักษะ) | - | - | - | - |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสังข์** | | | | | | | | | | | | |
| ๕๕ | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | ว่าง |
| ๕๖ | นางเดือนเพ็ญ มงคลแก่นทราย | ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา ๔ ปี) | ๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๓ | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | ๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๓ | ครูผู้ช่วย | - | - | - | - | - |
| ๕๗ | | | ๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๕ | ครูชำนาญการ | - | ๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๕ | ครูชำนาญการ | - | - | - | - | ว่าง |
| ๕๘ | นางดาวเรือง บะพร | ศาสนศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย ๕ ปี) | ๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๖ | ครูชำนาญการ | - | ๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๖ | ครูชำนาญการ | - | - | - | - | - |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน * | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| **กองสวัสดิการสังคม (๑๑)** | | | | | | | | | | | | |
| ๕๙ | นายภัทรชัย มาสเหียร | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม | ต้น | ๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม | ต้น | ๕๓๐,๑๖๐ ( ๔๔,๑๘๐ X ๑๒ ) | ๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | - | |
| ๖๐ | นางศิรินนาถ ศรีประสาร | บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | ๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๔๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๔๘๓,๑๒๐ ( ๔๐,๒๖๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | |
| ๖๑ | นางสาววรุณยุพา พาดฤทธิ์ | อนุปริญญา (เทคนิคคอมพิวเตอร์) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | (คุณวุฒิ) | ๒๑๕,๑๖๐ ( ๑๗,๙๓๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | |
| ๖๒ | นางสาวปิยะเนตร ลี้มุณีวงศ์ | ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) | - | คนงานทั่วไป | (ทั่วไป) | - | คนงานทั่วไป | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)** | | | | | | | | | | | | |
| ๖๓ | - | - | ๔๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๔๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | **ว่าง** |
| **กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)** | | | | | | | | | | | | |
| ๖๔ | นายจำนงค์ มันตาพันธ์ | วิทยาศาสตรบัณฑิต (สัตวบาล) | ๔๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑ | นักบริหารงานการเกษตร | ต้น | ๔๗-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑ | นักบริหารงานการเกษตร | ต้น | ๔๘๙,๘๔๐ ( ๔๐,๘๒๐ X ๑๒ ) | ๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ ) | - | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | |
| ๖๕ | นายจีรวัฒน์ จรรยายงค์ | เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีการเกษตร | - | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | (คุณวุฒิ) | ๓๔๐,๕๖๐ ( ๒๘,๓๘๐ X ๑๒ ) | - | - | |
| ๖๖ | นายอธิการ อัครบาล | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์) | - | คนสวน | (คุณวุฒิ) | - | คนสวน | (คุณวุฒิ) | ๑๗๔,๓๖๐ ( ๑๔,๕๓๐ X ๑๒ ) | - | - | |

**๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น**

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นการเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ประกอบด้วย

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

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง**

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

**ก. จริยธรรมหลัก**

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**ข. จริยธรรมทั่วไป**

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยง ประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**********

# ภาคผนวก