



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย
อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ) *อินทพร*

(นายอินทพร ทองประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สบเมย ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย

มิถุนายน ๒๕๖๖

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย | ๕ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๑๐ |
| ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ | ๑๓ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๔ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๑๔ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๑ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒๓ |
| ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๒๘ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๓๐ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง | ๓๑ |
| ภาคผนวก | |
| - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง | |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง | |

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลสเบเมย

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสเบเมยจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสบเมยและจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น การกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมากตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและ

บริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสบเมย คือ “ชุมชนเข้มแข็ง ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี รักษาประเพณีวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุขภิบาล และการพัฒนาแหล่งน้ำ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการสาธารณสุขและกีฬา ด้านการเมืองการ บริหาร และด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขับเคลื่อน องค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ของนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้ตำบลสบเมยเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลสบเมย ซึ่งได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

◇ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

- ๑.๑ แนวทางการพัฒนาด้านคมนาคม รางระบายน้ำ
- ๑.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการขยายไฟฟ้าและติดตั้งไฟกิ่ง
- ๑.๓ แนวทางการพัฒนาด้านการจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- ๑.๔ แนวทางการพัฒนาด้านการก่อสร้างสนามกีฬา สะพาน ศาลาอเนกประสงค์

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

- ๒.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตร
- ๒.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและสาธารณสุข ได้แก่

- ๓.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๓.๒ แนวทางการพัฒนาด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๓ แนวทางการพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย การกีฬาและนันทนาการ
- ๓.๔ แนวทางการพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างเมืองน่าอยู่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่

- ๔.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการใช้ประโยชน์ที่ดินทำกิน
- ๔.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ได้แก่

- ๕.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๕.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการบริหารและการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่

- ๖.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร
- ๖.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการมีส่วนร่วมของประชาชน

เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐานมีประสิทธิภาพและบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม
๒. การทำการเกษตรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ประชาชนมีคุณภาพทางการศึกษา เข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและบริการด้านสาธารณสุข

๔. อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่คู่ชุมชนสืบไป
๕. ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ชุมชนมีส่วนร่วมการท่องเที่ยว
๗. บริหารจัดการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนสามารถเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค ที่มีคุณภาพ ทั้งถึง เท่าเทียม
๒. จำนวนครัวเรือน มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีผลผลิตและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
๓. ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข
๕. ประชาชนอนุรักษ์และหวงแหนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๖. มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัด คำนึงต่อภารกิจ
๗. ชุมชนมีรายได้จากการท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา
๘. นักท่องเที่ยวท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๙. ประชาชนมากกว่าร้อยละ ๙๐ มีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย

ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตทางการเกษตร
๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ต่อครัวเรือน
๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการได้รับการศึกษา
๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของทรัพยากรธรรมชาติ
๖. จำนวนครั้งที่ลดลงของการเกิดไฟป่า
๗. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยว
๘. ร้อยละ ๙๐ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ

วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น
ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑) มีเส้นทางหลักเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทำให้การคมนาคมสัญจรสะดวกและปลอดภัย
- ๒) มีลักษณะภูมิประเทศที่เหมาะสมกับการเพาะปลูกพืชผล ไม้ผล และพืชเศรษฐกิจ
- ๓) ประชาชนในพื้นที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ อยู่อย่างพอเพียงและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
- ๔) มีโครงการตามแนวพระราชดำริในพื้นที่สามารถให้ความรู้และส่งเสริมการทำเกษตรแบบยั่งยืนให้กับประชาชน
- ๕) มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์และแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงาม
- ๖) มีความหลากหลายทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑) เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านบางแห่งเป็นถนนดิน มีความยากลำบากในการเดินทาง โดยเฉพาะฤดูฝน
- ๒) ขาดแคลนน้ำอุปโภคและบริโภคในฤดูแล้ง เนื่องจากแหล่งน้ำแห้งขอด ตื้นเขิน
- ๓) ขาดตลาดในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรและราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๔) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) พื้นที่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โอกาส (Opportunity = O)

- ๑) ได้รับการถ่ายโอนภารกิจตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ในการให้บริการสาธารณะ
- ๒) การกระจายอำนาจให้แก่ อบท. ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ให้ อบท. มีสิทธิจัดการศึกษาตามความพร้อม
- ๓) ส่งเสริมให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มเพื่อผลิตสินค้า และส่งเสริมการขายสินค้าโอท็อป
- ๔) ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ โดยผสมผสานระหว่างวิถีชีวิตและการสร้างงานในครัวเรือน
- ๕) เพิ่มคุณภาพของระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าและให้ประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง

อุปสรรค (Threat = T)

- ๑) ประชาชนไม่ติดตามข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ทำให้กลไกการตรวจสอบภาคประชาชนไม่เข้มแข็ง
- ๒) ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น ไม่แสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมประชาคม

น้อย ทำให้ไม่ทราบปัญหาที่แท้จริง

- ๓) พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง ประสบปัญหาอุทกภัย น้ำป่าไหลหลาก ดินโคลนถล่ม เป็นประจำทุกปี
- ๔) การมีวัฒนธรรมภาษาที่แตกต่างทำให้การสื่อสารลำบาก

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง และเพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมยมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาคืออะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านและเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน เป็นดินลูกรัง และเป็นภูเขาลาดชัน ในฤดูฝนถนนจะเกิดเป็นหลุมบ่อ และร่องลึก ทำให้การคมนาคมเป็นไปด้วยความลำบาก และอันตราย
- (๒) ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค ในฤดูแล้งแหล่งน้ำธรรมชาติและอ่างเก็บน้ำจะแห้งขอดทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค
- (๓) ปัญหาด้านระบบไฟฟ้า เนื่องจากเป็นพื้นที่สูงและอยู่ห่างไกล มีระบบไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกหมู่บ้าน ทำให้ประชาชนได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียมกัน

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านและเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ให้สามารถใช้งานได้ดีทุกฤดูกาล
- (๒) จัดหาท่อส่งน้ำเพื่อรับน้ำจากแหล่งน้ำอื่น ๆ ในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- (๓) บูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

- (๔) จัดหาไฟส่องสว่างบริเวณพื้นที่สาธารณะให้ทั่วถึง
- (๕) ขยายเขตการโทรคมนาคม ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านและใช้งานได้ดีในทุกพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาความยากจน เนื่องจากการว่างงาน ไม่มีผู้ประกอบการในพื้นที่ ทำให้แรงงานที่มีไม่ได้รับการจ้าง

(๒) ปัญหาความยากจน เนื่องจากประชาชนมีรายได้น้อย และไม่มีอาชีพเสริมที่จะเพิ่มรายได้

(๓) ปัญหาการขาดแคลนที่ดินทำกินเนื่องจากติดเขตป่าสงวน และเป็นพื้นที่ลาดชันทำให้ลำบากต่อการทำเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์

(๔) ปัญหาการขาดตลาดในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ทำให้เกษตรกรขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

(๕) ปัญหาราษฎรขาดความรู้ในการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ

(๖) ปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น เนื่องจากสินค้าที่จำเป็นในชีวิตประจำวันมีราคาสูงขึ้น

ความต้องการ

(๑) ส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชน

(๒) ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เสริม

(๓) ก่อสร้างร้านค้าชุมชนและลานค้าชุมชน

(๔) จัดหาตลาดสำหรับสินค้าทางการเกษตร

(๕) ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มเกษตรกร โดยการจัดตั้งกองทุนหมุนเวียน

(๖) จัดอบรมให้ความรู้ ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำแก่เกษตรกรในการประกอบอาชีพ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดีขึ้น

(๗) สนับสนุนพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ให้แก่เกษตรกร

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ เช่น การลักขโมย และทำร้ายร่างกาย

(๒) ปัญหาการขาดแคลนสถานที่นันทนาการ เช่น สวนหย่อม สนามเด็กเล่น ทุกหมู่บ้าน

(๓) ปัญหาด้านการบริการทางการแพทย์ไม่ทั่วถึง โรงพยาบาลและสถานอนามัย อยู่ห่างไกลจากหมู่บ้าน

(๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(๕) ปัญหาเด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ ไม่ได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอาชีพ

(๖) ปัญหาเกี่ยวกับการให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสไม่ทั่วถึง

(๗) ปัญหาเกี่ยวกับประชาชนขาดความรู้ในการใช้สารกำจัดศัตรูพืช ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ

(๘) ปัญหาด้านสุขภาพจิตของประชาชนทำให้เกิดภาวะโรคซึมเศร้าและฆ่าตัวตาย

ความต้องการ

(๑) สร้างมาตรการป้องกันสกัดกั้น ไม่ให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาสร้างปัญหาในพื้นที่

(๒) ก่อสร้างลานกีฬาอเนกประสงค์ เพื่อส่งเสริมการกีฬา นันทนาการแก่เด็ก เยาวชน

(๓) ก่อสร้างสวนสุขภาพ สวนหย่อม หรือสนามเด็กเล่น เพื่อให้ประชาชนได้มีสถานที่

พักผ่อนหย่อนใจ และออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น

- (๔) จัดหาบริการทางการแพทย์ให้ทั่วถึง
- (๕) จัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ให้แก่เด็กและเยาวชนในพื้นที่

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครอง และการมีส่วนร่วม
- (๒) ปัญหาประชาชนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานของภาครัฐ
- (๓) ปัญหาการขาดวัสดุ ครุภัณฑ์ ในการให้ความช่วยเหลือประชาชน
- (๔) ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่

ความต้องการ

- (๑) สร้างความรู้ความเข้าใจให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง กิจกรรมสาธารณะ ตามระบอบประชาธิปไตย
- (๒) จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ให้กับประชาชน
- (๓) ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน เพื่อให้สามารถนำมาพัฒนางานในหน้าที่ให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๔) ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- (๕) ประชาสัมพันธ์ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน ได้แก่ เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ ให้ประชาชนได้มีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการอย่างรวดเร็ว สะดวก และทั่วถึง
- (๖) จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอในการให้ความช่วยเหลือประชาชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาด้านการบุกรุกป่าไม้เพื่อทำเป็นพื้นที่ทำกิน
- (๒) ปัญหาการเกิดมลพิษในอากาศเนื่องจากปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
- (๓) ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการกำจัดขยะและแยกขยะ

ความต้องการ

- (๑) สร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชนอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วม
- (๒) กำหนดแนวทางปฏิบัติหรือสร้างมาตรการในการจัดการเชื้อเพลิง เพื่อลดปัญหามลพิษทางอากาศ
- (๓) ให้ชุมชนตระหนักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการแยกขยะ การกำจัดขยะ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากเป็นพื้นที่ห่างไกล การเดินทางต้องใช้เวลาทำให้บุคลากรทางการศึกษาโยกย้ายบ่อย
- (๒) ปัญหาการจัดการศึกษาในระดับมัธยมไม่ทั่วถึง เนื่องจากในพื้นที่มีโรงเรียนขยายโอกาสเพียงหนึ่งโรงเรียน ทำให้เด็กยากจนขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

(๓) ปัญหาโรงเรียนขาดอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยทำให้โอกาสในการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนในพื้นที่ไม่เท่าเทียมกับพื้นที่ในเมือง

(๔) ปัญหาด้านการศึกษาอกระบบ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีไม่ครบทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน

(๕) ปัญหาการขาดแคลนการบำรุงรักษาศาสนสถาน

ความต้องการ

(๑) ส่งเสริมให้เด็กเยาวชนได้ศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง

(๒) สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยให้แก่โรงเรียนในพื้นที่

(๓) ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ จัดให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างทั่วถึง

(๔) สนับสนุนกิจกรรมทางพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง

(๕) ทำนุบำรุงรักษาศาสนสถานในพื้นที่

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสบบเมยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสบบเมยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบบเมย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสบบเมยจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสบบเมยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสบบเมย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาของพื้นที่ โดยสามารถวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรได้ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑) สามารถกำหนดนโยบายการพัฒนาพื้นที่ได้ตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนภายใต้กฎหมายกำหนด

- ๒) เป็นองค์กรของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- ๓) มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายชัดเจน
- ๔) มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนา
- ๕) บุคลากรขององค์กรมีความรู้ความสามารถ

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑) นโยบายการบริหารงานไม่มีความชัดเจน
- ๒) บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- ๓) การบริหารงานบุคคลไม่มีประสิทธิภาพ
- ๔) สถานที่ทำงานคับแคบ ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานแออัด

โอกาส (Opportunity = O)

- ๑) มีความอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ
- ๒) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน
- ๓) มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและครบถ้วนในการปฏิบัติงาน
- ๔) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน

อุปสรรค (Threat = T)

- ๑) ข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งได้ครอบคลุมภารกิจและปริมาณงาน
- ๒) มีการแทรกแซงการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งจากฝ่ายการเมือง

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ 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) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การจัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (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) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๒))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ

- มาตรา ๖๗ และ ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒
- มาตรา ๑๖ และ ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย วิเคราะห์แล้วพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตร
๒. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การส่งเสริมการศึกษา
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การดำเนินงานตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้

ตามความจำเป็นและสมควร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด และไม่มีผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขโดยตรง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป และปรับลดพนักงานจ้าง ๑ อัตรา ได้แก่ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง เนื่องจากพนักงานจ้างคนเดิมลาออก ทำให้ตำแหน่งว่างไม่ได้สรรหาเนื่องจากตำแหน่งครูและผู้ดูแลเด็กที่มีอยู่เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อผู้ดูแลเด็กของแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแล้ว จึงยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อให้อัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้สูงเกินไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมยมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ งานสาธารณสุข งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร

เงินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานของเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

และมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันและโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|---|----------|
| <p>๑. สำนักปลัด</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานกิจการสภา - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ - งานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด | <p>๑. สำนักปลัด</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานกิจการสภา - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานประชาสัมพันธ์ - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ - งานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดว่าเป็นภารกิจ หรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <p><u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ <p><u>๑.๓ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานเลือกตั้ง <p><u>๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการ เด็กและเยาวชน - งานระบบสารสนเทศทางการศึกษา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา - งานอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว <p><u>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกัน รักษา และบำบัด ยาเสพติด - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดย คน แมลง และสัตว์ <p><u>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน | <p><u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ <p><u>๑.๓ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานเลือกตั้ง <p><u>๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการ เด็กและเยาวชน - งานระบบสารสนเทศทางการศึกษา - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา - งานอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว <p><u>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานป้องกัน รักษา และบำบัด ยาเสพติด - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดย คน แมลง และสัตว์ <p><u>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่ม สตรี กลุ่มแม่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <ul style="list-style-type: none"> - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน <u>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน ในกิจการสาธารณประโยชน์ <u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <u>๑.๙ งานการเจ้าหน้าที่</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน - งานประเมินผลการปฏิบัติงาน | <ul style="list-style-type: none"> - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน - งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน <u>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน ในกิจการสาธารณประโยชน์ <u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <u>๑.๙ งานการเจ้าหน้าที่</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่น - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน - งานประเมินผลการปฏิบัติงาน | |
| <p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง <p><u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียม - งานจัดเก็บข้อมูลผู้เข้าข่ายต้องชำระภาษี - งานนำส่งเงิน เก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน | <p style="text-align: center;">๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง <p><u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียม - งานจัดเก็บข้อมูลผู้เข้าข่ายต้องชำระภาษี - งานนำส่งเงิน เก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และ รายจ่ายต่าง ๆ <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน | <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และ รายจ่ายต่าง ๆ <u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน | |
| <p style="text-align: center;">๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ | <p style="text-align: center;">๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสำรวจและแผนที่ <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ | |
| <p style="text-align: center;">๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ | <p style="text-align: center;">๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน - งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ลำดับ ที่ | ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--------------|---|----------------------------|--|------|------|------------|------|------|----------|
| | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | สำนักปลัด อบต. (๐๑) | | | | | | | | |
| ๒ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | งานบริหารงานทั่วไป | | | | | | | | |
| ๓ | นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔ | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๖ | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๗ | พนักงานตักแต่งสวน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๘ | คนงานทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| | งานนโยบายและแผน | | | | | | | | |
| ๙ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | งานนิติการ | | | | | | | | |
| | - | | | | | | | | |
| | งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | | | | | | | | |
| ๑๐ | นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๑ | ครู | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ๑๒ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๔ | ๔ | ๔ | +๔ | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ๑๓ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๑๔ | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๔ | ๓ | ๓ | ๓ | -๑ | - | - | |
| | งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | |
| ๑๕ | นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | |
| | งานสวัสดิการสังคม | | | | | | | | |
| ๑๖ | นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ลำดับ ที่ | ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--------------|---|--------------------------------|--|-----------|-----------|------------|----------|----------|----------|
| | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | |
| ๑๗ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> | | | | | | | | |
| ๑๘ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> | | | | | | | | |
| | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | |
| ๑๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานการเจ้าหน้าที่</u> | | | | | | | | |
| ๒๐ | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวม | ๒๒ | ๒๖ | ๒๖ | ๒๖ | +๕ | - | - | |
| | <u>กองคลัง (๐๔)</u> | | | | | | | | |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานการเงินและบัญชี</u> | | | | | | | | |
| ๒ | นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> | | | | | | | | |
| ๔ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> | | | | | | | | |
| ๕ | นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๖ | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวม | ๖ | ๖ | ๖ | ๖ | | | | |
| | <u>กองช่าง (๐๕)</u> | | | | | | | | |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานก่อสร้าง</u> | | | | | | | | |
| | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | |
| ๒ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> | | | | | | | | |
| | - | - | - | - | - | - | - | - | |
| | <u>งานสาธารณูปโภค</u> | | | | | | | | |
| ๓ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวม | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| | <u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u> | | | | | | | | |
| ๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวมทั้งสิ้น | ๓๓ | ๓๗ | ๓๗ | ๓๗ | +๕ | - | - | |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

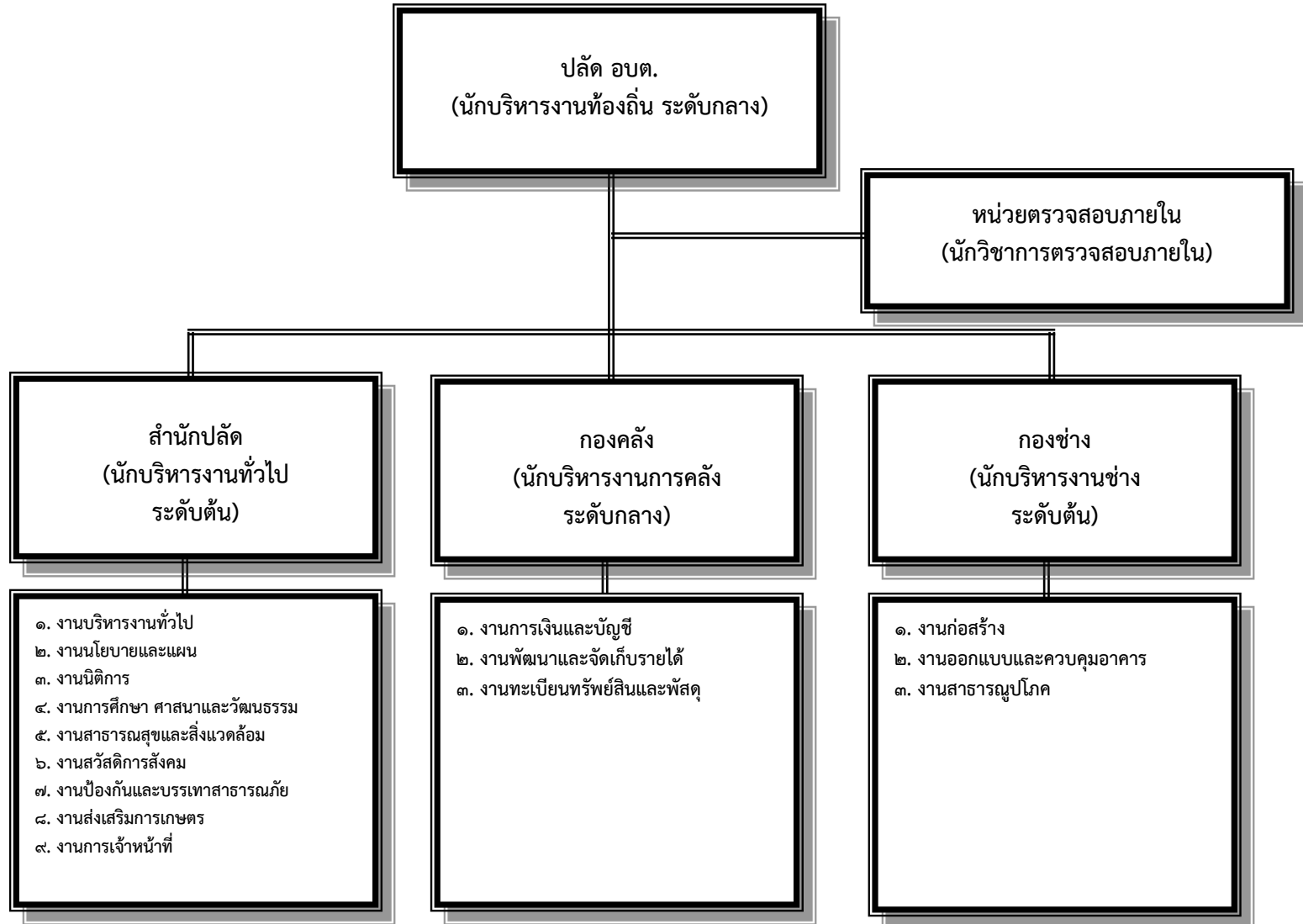
| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|-----|--|------------------|------------------|------------------------|------------------|--------------------------|---|----------|----------|--------------------------|----------|----------|--------------------------------|---------------|---------------|-------------------|----------------|----------------|--|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | - | ๕๔๘,๐๔๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๗๓๕,๗๒๐ | ๗๕๕,๔๐๐ | ๗๗๕,๐๘๐ | (ว่างใหม่) |
| | สำนักงานปลัด (๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒ | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๘๕,๓๒๐ | ๔๙๙,๕๒๐ | ๕๑๓,๖๐๐ | (๓๕,๗๗๐) |
| ๓ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๑ | ๑ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๘๕,๓๒๐ | ๔๙๙,๕๒๐ | ๕๑๓,๖๐๐ | (๓๕,๗๗๐) |
| ๔ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๑ | ๑ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๔๓,๒๔๐ | ๔๕๕,๕๒๐ | (๓๔,๖๘๐) |
| ๕ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๒๐ | ๑๓,๒๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๐๙,๒๒๐ | ๔๒๖,๖๔๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | (๓๓,๐๐๐) |
| ๖ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๕๘,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๖๖,๖๔๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | (๒๙,๑๑๐) |
| ๗ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๑ | ๑ | ๒๘๘,๑๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๒๙๙,๖๔๐ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๓๒๓,๖๐๐ | (๒๔,๐๑๐) |
| ๘ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๑ | ๑ | ๒๘๐,๔๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๘๐๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๒๙๑,๒๔๐ | ๓๐๒,๒๘๐ | ๓๑๓,๔๔๐ | (๒๓,๓๗๐) |
| ๙ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | กำหนดเพิ่ม |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | ๑ | ๑ | ๒๘๕,๖๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๕๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๔๘๐ | ๒๙๗,๑๒๐ | ๓๐๙,๑๒๐ | ๓๒๑,๖๐๐ | (๒๓,๘๐๐) |
| ๑๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑๖๖,๔๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ | ๗,๒๐๐ | ๑๗๓,๑๖๐ | ๑๘๐,๑๒๐ | ๑๘๗,๔๔๐ | (๑๓,๘๗๐) |
| ๑๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร | - | ๑ | ๑ | ๑๕๒,๘๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ | ๖,๖๐๐ | ๑๕๙,๐๐๐ | ๑๖๕,๓๖๐ | ๑๗๒,๐๘๐ | (๑๒,๗๔๐) |
| ๑๓ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๑๗๐,๔๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๖๘๐ | ๑๗๘,๔๘๐ | ๑๘๖,๑๖๐ | ๑๙๓,๐๘๐ | (๑๔,๒๙๐) |
| ๑๔ | พนักงานตักแถมสวน | - | ๑ | ๑ | ๑๔๖,๕๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๘๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ | ๑๕๒,๔๐๐ | ๑๕๘,๕๒๐ | ๑๖๔,๘๘๐ | (๑๒,๒๑๐) |
| ๑๕ | คนงานทั่วไป (๑) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๑๖ | คนงานทั่วไป (๒) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๑๗ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คะตวน | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ๑๙ | ครู | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยน้ำใส | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๐ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ๒๑ | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | จ่ายจากเงินรายได้ |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ทะลุ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๒ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ๒๓ | ครู | - | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ๒๔ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑ | ๑ | ๔๖,๔๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑,๙๒๐ | ๒,๐๔๐ | ๒,๑๖๐ | ๔๘,๓๖๐ | ๕๐,๔๐๐ | ๕๒,๕๔๐ | จ่ายจากเงินอุดหนุน (ส่วนเกิน) จากงบ อบต. |
| ๒๕ | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | -๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | ยืมเล็ก (จ่ายจากเงินรายได้) |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่โคะ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| ๒๗ | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | จ่ายจากเงินรายได้ |
| ๒๘ | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | จ่ายจากเงินรายได้ |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|-------------------------------|--|--------------|--------------|------------------------|---------------|----------------------|---|------|------|----------------------|------|--------|-------------------------------|---------|---------|-------------------|------------|------------|----------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | กลาง | ๑ | ๑ | ๔๓๗,๔๐๐ | ๑๓๔,๔๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๖,๕๖๐ | ๑๖,๓๒๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๕๘๘,๓๖๐ | ๖๐๔,๖๘๐ | ๖๒๑,๑๒๐ | (๓๖,๔๕๐) |
| ๓๐ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒๖,๖๔๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | (๓๓,๐๐๐) |
| ๓๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๑ | ๑ | ๒๘๘,๑๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๕๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๑๒๐ | ๒๙๙,๖๔๐ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๓๒๓,๗๖๐ | (๒๔,๐๑๐) |
| ๓๒ | เจ้านักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๑ | ๑ | ๒๔๔,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๙๖๐ | ๑๐,๒๐๐ | ๑๐,๕๖๐ | ๒๕๔,๒๘๐ | ๒๖๔,๔๘๐ | ๒๗๕,๐๔๐ | (๒๐,๓๖๐) | |
| ๓๓ | นักวิชาการคลัง | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่างเต็ม | |
| ๓๔ | เจ้านักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเต็ม | |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ทัน | ๑ | ๑ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๓๑,๔๐๐ | ๔๔๔,๗๒๐ | ๔๕๘,๑๖๐ | (๓๑,๓๔๐) |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) | - | ๑ | ๑ | ๑๖๒,๘๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๖๐๐ | ๖,๘๔๐ | ๗,๐๘๐ | ๑๖๙,๔๔๐ | ๑๗๖,๒๘๐ | ๑๘๓,๓๖๐ | (๑๓,๕๗๐) |
| ๓๗ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒) | - | ๑ | ๑ | ๑๖๒,๘๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๖๐๐ | ๖,๘๔๐ | ๗,๐๘๐ | ๑๖๙,๔๔๐ | ๑๗๖,๒๘๐ | ๑๘๓,๓๖๐ | (๑๓,๕๗๐) |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๘ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่างเต็ม |
| (๕) | รวม | - | ๓๘ | ๒๙ | ๗,๔๗๔,๗๔๐ | ๓๘๖,๔๐๐ | ๓๗ | ๓๗ | ๓๗ | +๕ | - | - | ๖๑๓,๙๒๐ | ๒๗๔,๒๒๐ | ๒๗๗,๓๒๐ | ๘,๘๓๐,๓๘๐ | ๙,๑๐๔,๕๘๐ | ๙,๓๘๑,๙๐๐ | |
| (๖) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | ๑,๓๒๘,๕๕๗ | ๑,๓๖๕,๖๘๗ | ๑,๔๐๗,๒๘๕ | |
| (๗) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๑๐,๑๕๘,๙๓๗ | ๑๐,๔๗๐,๒๖๗ | ๑๐,๗๘๙,๑๘๕ | |
| (๘) | งบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๓๓,๖๐๐,๐๐๐ | ๓๕,๒๘๐,๐๐๐ | ๓๗,๐๔๔,๐๐๐ | |
| (๘) | คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๓๐,๒๒ | ๒๙,๖๘ | ๒๙,๑๓ | |

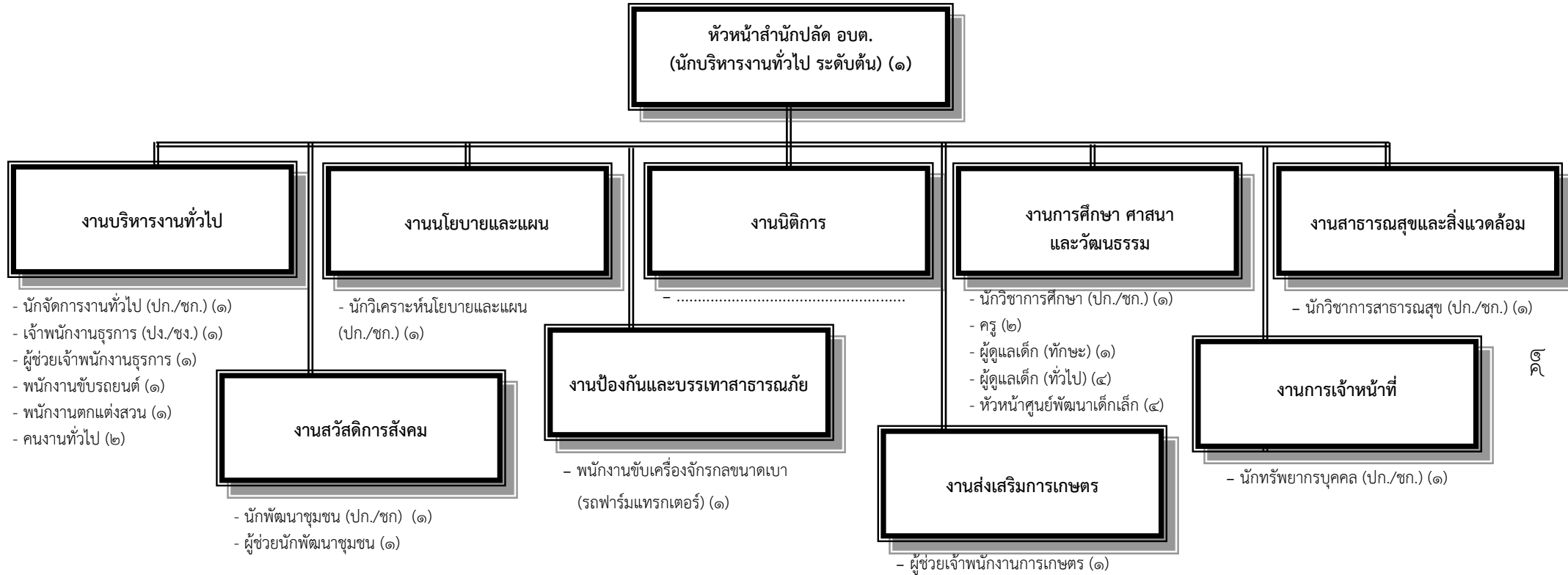
๓

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

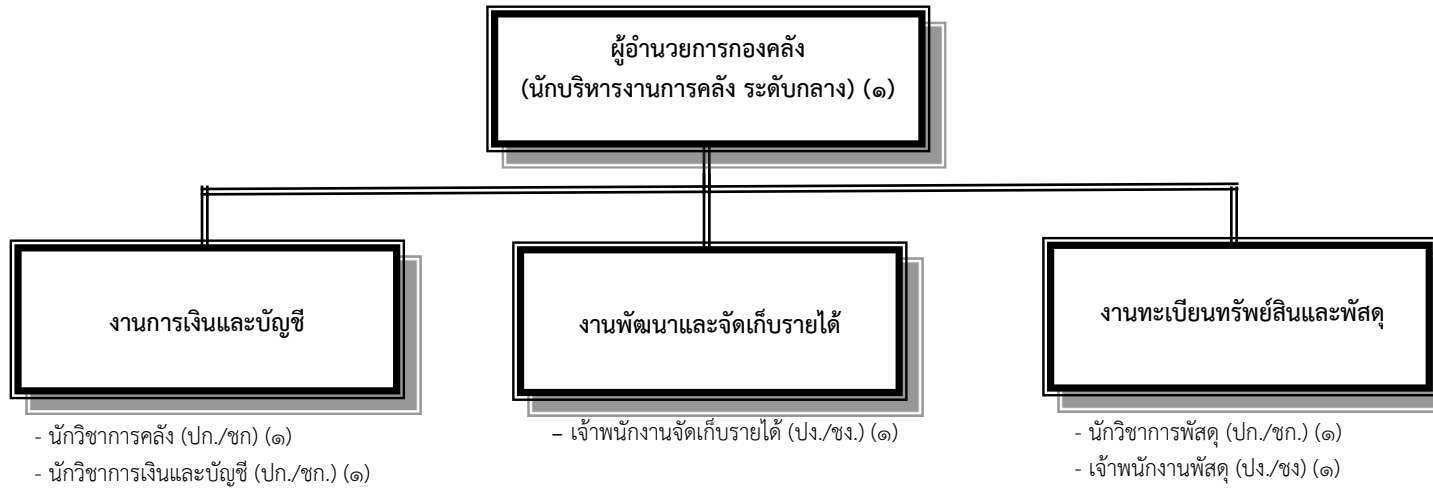


๑๖

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-------------|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๑ | ๕ | - | - | - | ๑ | - | ๖ | ๖ |

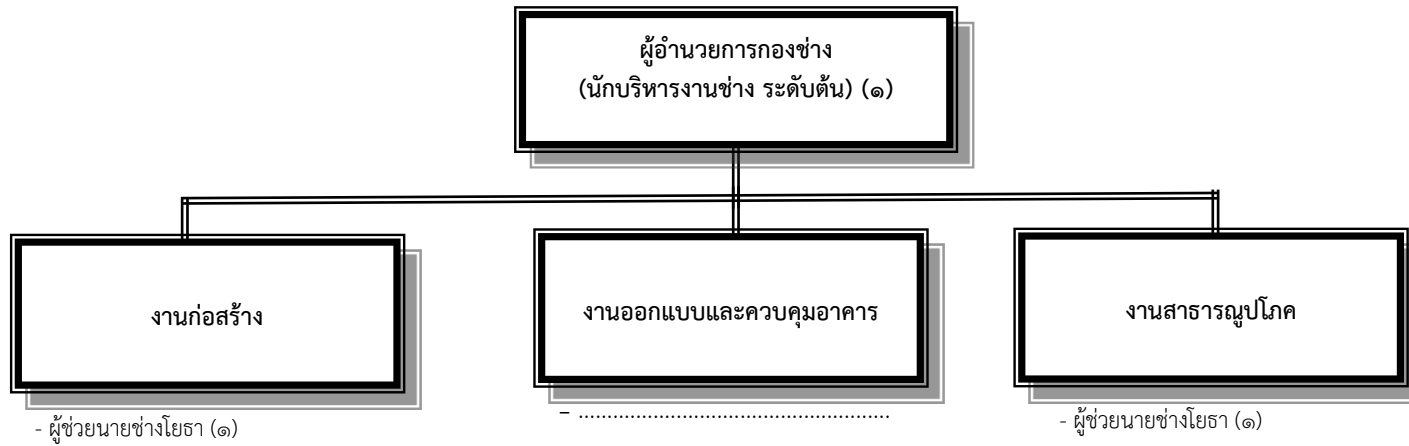
| ระดับ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | รวม |
|-------|--------------------|---------|-----|
| | ครู | ผอ.ศพด. | |
| จำนวน | ๒ | ๔ | ๒๖ |

โครงสร้างกองคลัง



| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | - | ๑ | - | ๑ | ๒ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖ |

โครงสร้างกองช่าง



๒๓

| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๒ | - | ๓ |

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสเบมย

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-------|--------------------------|-----------------------------------|-------------------|---|-------|------------------|---|---------|-------------------------------|------------------|-------------------------------|--------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | ว่าง | - | ๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๔๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๘๔,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | (ว่างใหม่) |
| ๒ | นายวิเชียร สุนทวารานนท์ | ศิลปศาสตรบัณฑิต | ๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๗๑,๒๔๐ |
| ๓ | นางสาวกิ่งใจ ศิริวงค์ | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๔๒๙,๒๔๐ | - | - | ๔๒๙,๒๔๐ |
| ๔ | นางแววดาว สุธรรม | ศิลปศาสตรบัณฑิต | ๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๔๑๖,๑๖๐ | - | - | ๔๑๖,๑๖๐ |
| ๕ | นางสาวกัลยา จันทร์คำ | วิทยาศาสตร์บัณฑิต | ๔๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๔๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๓๙๖,๐๐๐ | - | - | ๓๙๖,๐๐๐ |
| ๖ | นางสาวศิริพร พนาพงศ์ไพโร | บัญชีบัณฑิต | ๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๓๔๙,๓๒๐ | - | - | ๓๔๙,๓๒๐ |
| ๗ | นางพิศกุลทอง รักเรียน | วิทยาศาสตร์บัณฑิต ป.วิชาชีพครู | ๔๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๔๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๒๘๘,๑๒๐ | - | - | ๒๘๘,๑๒๐ |
| ๘ | นางณัฐธิดา นันดี | อนุปริญญา ศึกษาศาสตร์ | ๔๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๔๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๒๘๐,๔๔๐ | - | - | ๒๘๐,๔๔๐ |
| ๙ | - | - | - | - | - | ๔๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | - | - | - | (กำหนดเพิ่ม) |
| ๑๐ | นางสาวจิราลักษณ์ สร้อยคำ | ศิลปศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | ๒๘๕,๖๐๐ | - | - | ๒๘๕,๖๐๐ |
| ๑๑ | นางสาวสุพินดา ดาวพรม | บริหารธุรกิจบัณฑิต | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๖๖,๔๔๐ | - | - | ๑๖๖,๔๔๐ |
| ๑๒ | นายทวี พิสมมัย | วิทยาศาสตร์บัณฑิต | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร | - | ๑๕๒,๘๘๐ | - | - | ๑๕๒,๘๘๐ |
| ๑๓ | นายรักชาติ ทองประดิษฐ์ | วิทยาศาสตร์บัณฑิต | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๗๑,๔๘๐ | - | - | ๑๗๑,๔๘๐ |
| ๑๔ | นายสุรัตน์ นิกุล | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | พนักงานตกแต่งสวน | - | - | พนักงานตกแต่งสวน | - | ๑๔๖,๕๒๐ | - | - | ๑๔๖,๕๒๐ |
| ๑๕ | นายมัน ศรีวิชัย | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-------|---------------------------------|-----------------------------|-------------------|---|------------|----------------------|---|------------|-----------|-----------|------------------|------------------------------|
| | | | เลขที่ | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ | เงินเพิ่มอื่น ๆ/ | |
| | | | ตำแหน่ง | | | ตำแหน่ง | | | | ตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน | |
| ๑๖ | นายวิรัตน์ ทองประดิษฐ์ | มัธยมศึกษาตอนต้น | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๗ | นายสิทธิศักดิ์ สถาพรไพรวลัย | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | - | พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถฟาร์มแทรกเตอร์) | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถฟาร์มแทรกเตอร์) | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๘ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คะตวน | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | |
| ๑๙ | นางจันทระ มะโนสีลา | ศึกษาศาสตรบัณฑิต | ๔๔๓๐๑๖๖๐๐๑๓๒ | ครู | วฐ. ชก. | ๔๔๓๐๑๖๖๐๐๑๓๒ | ครู | วฐ. ชก. | ๓๒๔,๔๘๐ | - | - | ๓๒๔,๔๘๐ |
| ๒๐ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยน้ำใส | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | |
| ๒๑ | นางสาวอรชร ภัทรบริดากุล | ปวส.บริหารธุรกิจ | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ จ่ายจากเงินรายได้ |
| ๒๒ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ทะลุ | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | |
| ๒๓ | นางพรทิพย์ โชคฤทัยวัลย์ | ศึกษาศาสตรบัณฑิต | ๔๔๓๐๑๖๖๐๐๑๓๓ | ครู | วฐ. ชก. | ๔๔๓๐๑๖๖๐๐๑๓๓ | ครู | วฐ. ชก. | ๓๑๘,๐๐๐ | - | - | ๓๑๘,๐๐๐ |
| ๒๔ | นางอมรรัตน์ โชคฤทัยวัลย์ | อนุปริญญา การศึกษาปฐมวัย | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๘๓,๒๔๐ | - | - | ๑๘๓,๒๔๐ งบเงินอุดหนุน |
| ๒๕ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเลโคะ | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | |
| ๒๖ | นางสาวสุนันทา ปิยะพงษ์พร | อนุปริญญา การศึกษาปฐมวัย | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ จ่ายจากเงินรายได้ |
| ๒๗ | นางสาววิไลลักษณ์ พรทิวงมกลชัย | ศิลปศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ จ่ายจากเงินรายได้ |

กองคลัง

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-------|--------------------------|-----------------------|-------------------|---|---------|----------------------|---|---------|-------------------------------|----------------------|-----------------------------------|------------|
| | | | เลขที่ ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นางสาวณัฐราพร ทายี | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต | ๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | กลาง | ๔๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | กลาง | ๔๓๗,๔๐๐ | ๖๗,๒๐๐ | ๖๗,๒๐๐ | ๕๗๑,๘๐๐ |
| ๒ | นางสาวปิยฉวี กันทา | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๔๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๔๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๓๙๖,๐๐๐ | - | - | ๓๙๖,๐๐๐ |
| ๓ | นางสาวคนึงนิตย์ สุรินทร์ | ศิลปศาสตรบัณฑิต | ๔๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๔๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๒๘๘,๑๒๐ | - | - | ๒๘๘,๑๒๐ |
| ๔ | นางสาวอังคณา ทองประดิษฐ์ | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๔๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๔๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๒๓๙,๖๔๐ | - | - | ๒๓๙,๖๔๐ |
| ๕ | ว่าง | - | ๔๔-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | ปก./ชก. | ๔๔-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |
| ๖ | - ว่าง - | - | ๔๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๔๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |

กองช่าง

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-------|-------------------------------------|-------------------------|-------------------|--|-------|----------------------|--|-------|-----------|----------------------|-----------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นายณัฐกิตติ์ นันทสมบูรณ์ | วิศวกรรมศาสตร บัณฑิต | ๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๗๖,๐๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๑๘,๐๘๐ |
| ๒ | พนักงานจ้าง นายธีรพงษ์ โมตรีแก้ว | ปวช.การก่อสร้าง | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑๖๒,๘๔๐ | - | - | ๑๖๒,๘๔๐ |
| ๓ | นายธนวัชร สุขสมบูรณ์ | ปวส.การก่อสร้าง | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑๖๒,๘๔๐ | - | - | ๑๖๒,๘๔๐ |

หน่วยตรวจสอบภายใน

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-------|-------------|---------|-------------------|------------------------|---------|----------------------|------------------------|---------|-------------------------------|----------------------|-----------------------------------|------------|
| | | | เลขที่ ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | ว่าง | - | ๔๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๔๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) |

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกฎหมายที่กำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill

Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดมั่นประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย จึงประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ) *อินทพร*

(นายอินทพร ทองประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย

ที่ ๘๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย จะครบกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลสบเมยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย | เป็น กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักรัพยากรบุคคล | เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ) *อินทพร*

(นายอินทพร ทองประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสบเมย