



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน

PONGNAMRON SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION

<http://www.pongnamronfang.go.th>



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีการปรับปรุงตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน มุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่เหมาะสมและมีความจำเป็นสูงสุดต่อองค์กรเป็นหลัก

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสมคิด พงษ์คิด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของการบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๘ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน จึงได้ดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน โดยเป็นไปตามโครงสร้างตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘, ประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕, ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐาน ตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๔ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน พัฒนาคนในองค์กร ให้สามารถ ดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน

๒.๕ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การปรับปรุงตำแหน่งและการ ยุบเลิกตำแหน่ง โดยใช้ตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการ ครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะ มีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ตำแหน่งไหนมีความสำคัญ หรือตำแหน่งไหนสมควรที่จะ ถูกยุบเลิก รวมไปถึงจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ไปในแนวทางใด เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน มีการบริหารงานตามภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองต่อ ความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อประโยชน์อันสูงสุดของประชาชนในพื้นที่

๒.๖ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลโป่งน้ำร้อน ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### ๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบาย ผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การ บริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจ ทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง แผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้ คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่าง ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานเวลาได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการหรือส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เผลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวร่วมในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ถนนบางเส้นทางยังไม่ได้รับการดูแล ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจร
- ทางระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุม
- ระบบประปา ยังไม่มีคุณภาพ
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในด้านการเกษตร

**๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

- ราคาผลผลิตตกต่ำเกษตรกรขาดการนำวิชาการทางด้านเกษตรแผนใหม่มาใช้
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ทำให้ได้ผลผลิตที่ไม่ได้มาตรฐาน ราคาผลผลิตจึงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- การรวมกลุ่มอาชีพ ประชาชนยังมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพน้อย รวมทั้งขาดเงินทุนในการดำเนินการ

**๓. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- เยาวชนและประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ภัยธรรมชาติ

#### ๔. ปัญหาด้านสังคม

- ประชาชน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านกฎหมายเบื้องต้น
- ปัญหายาเสพติดยังแพร่ระบาด
- การรับเอาวัฒนธรรมต่างชาติเข้ามาทำให้เยาวชนขาดความสนใจด้านการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

#### ๕. ปัญหาด้านการศึกษา การกีฬา และคุณภาพชีวิต

- การศึกษาเด็กบางคนที่มีฐานะยากจนไม่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน
- ประชาชนไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องของอุปกรณ์กีฬา

#### ๖. ปัญหาการบริหารจัดการ

- ขาดการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- กระบวนการทำงานและวิธีการทำงาน ขาดความคล่องตัว
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ยังไม่ชัดเจน ครอบคลุม

### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน จะมุ่งเน้นพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบ สาธารณูปโภค และสิ่งแวดล้อม ยกกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เกิดความเข้มแข็ง โดย นำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อันได้แก่

#### ๑. โครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนได้รับการดูแล ซ่อมแซม ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจร
- มีทางระบายน้ำเพิ่มมากขึ้น ปัญหาน้ำท่วมขังน้อยลง
- มีไฟฟ้าสาธารณะ ครอบคลุมทุกพื้นที่
- สร้างอ่างเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพ ประกันราคาผลผลิต

#### ๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เยาวชน ประชาชน มีความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนมีการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี
- ปัญหามลพิษลดลง
- ขุดลอกแหล่งน้ำที่มีสภาพตื้นเขิน เพื่อเปิดทางน้ำไหลสะดวก

#### ๔. ด้านสังคม

- ประชาชน ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น
- ปัญหายาเสพติดลดลง
- ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ต่อไป

#### ๕. ด้านการศึกษา การกีฬา และคุณภาพชีวิต

- เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
- เยาวชน ประชาชน ได้รับการส่งเสริมด้านการกีฬา
- ประชาชน ได้รับการดูแลในเรื่องของสุขภาพ อนามัย

## ๖. การบริหารจัดการ

- ภาครัฐ ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- ลดกระบวนการ ขั้นตอนการบริหารราชการให้มีความคล่องตัวมากขึ้นมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- บริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมทำเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยจะส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ยังได้เน้นให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เศรษฐกิจชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง, จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส, อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ได้ดังนี้

### การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis /Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### **จุดแข็ง (Strengths : S)**

๑. ชุมชน มีความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีความสามัคคี
๒. ชุมชน มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม
๓. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์
๔. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายทั้งในและต่างประเทศ
๕. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ภูเขา และที่ราบสูง มีสภาพป่าไม้สมบูรณ์ เป็นแหล่งต้นน้ำของลำน้ำใจ ซึ่งถือเป็นต้นน้ำสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของตำบล
๖. คณะผู้บริหาร ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ มีความพร้อมและมุ่งมั่นแก้ปัญหาให้แก่ชุมชน

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. พื้นที่ตั้งอยู่ติดชายแดน ส่งผลต่อปัญหาในด้านความมั่นคง การอพยพ หลบหนีเข้าเมือง ของชาวพม่า แรงงานต่างด้าว และปัญหายาเสพติด
๒. สิ้นค้าภาคเกษตรถูกนายทุนเอาเปรียบในเรื่องราคาของผลผลิตและประสบปัญหา น้ำท่วม น้ำป่า ทำให้ได้รับผลกระทบด้านการเกษตรทุกปี
๓. ขาดการบริหารจัดการผลผลิตทางการเกษตรที่ดี ทำให้เกิดปัญหาผลผลิตทางการเกษตร ล้นตลาด และราคาตกต่ำ ตลอดจนมีปัญหาการให้ความรู้แก่เกษตรกร โดยเฉพาะการใช้ สารเคมีในการเพาะปลูก
๔. ขาดการวางแผนการประชาสัมพันธ์อย่างมีเอกภาพ และขาดศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารที่ครบ วงจร ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร องค์กรความรู้สู่ประชาชน ยังไม่หลากหลาย

### โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้า อยู่หัวเป็นหลักสำคัญโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง ยาเสพติด ความสงบเรียบร้อย การป้องกันสาธารณสุข
๓. รัฐบาลให้การสนับสนุน ส่งเสริม แก้ไขปัญหา ความเดือดร้อน และความต้องการของ ประชาชน อย่างเต็มที่
๔. มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกันระหว่างองค์กร
๕. เป็นสังคมเอื้ออาทร

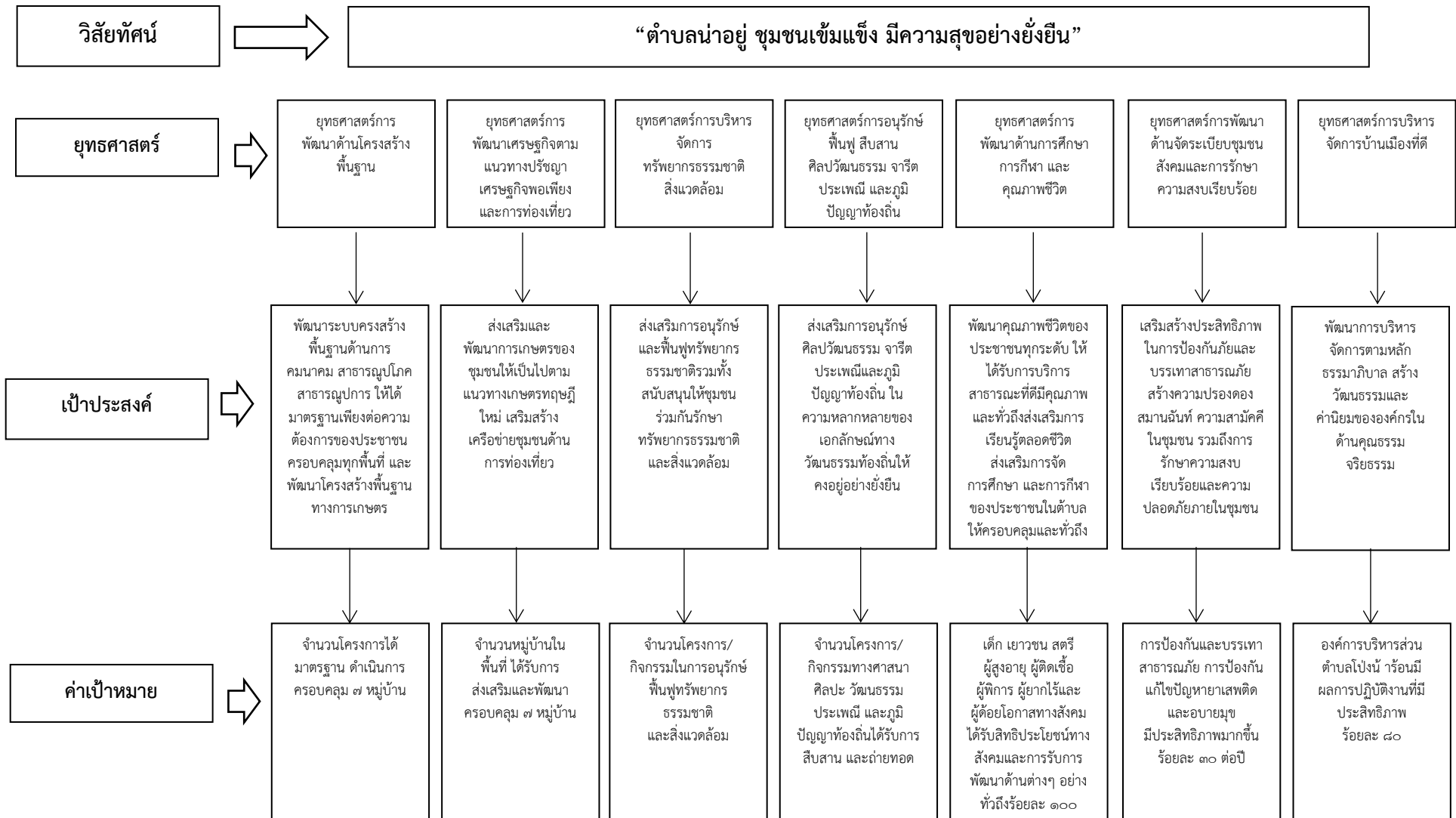
### อุปสรรค (Threat : T)

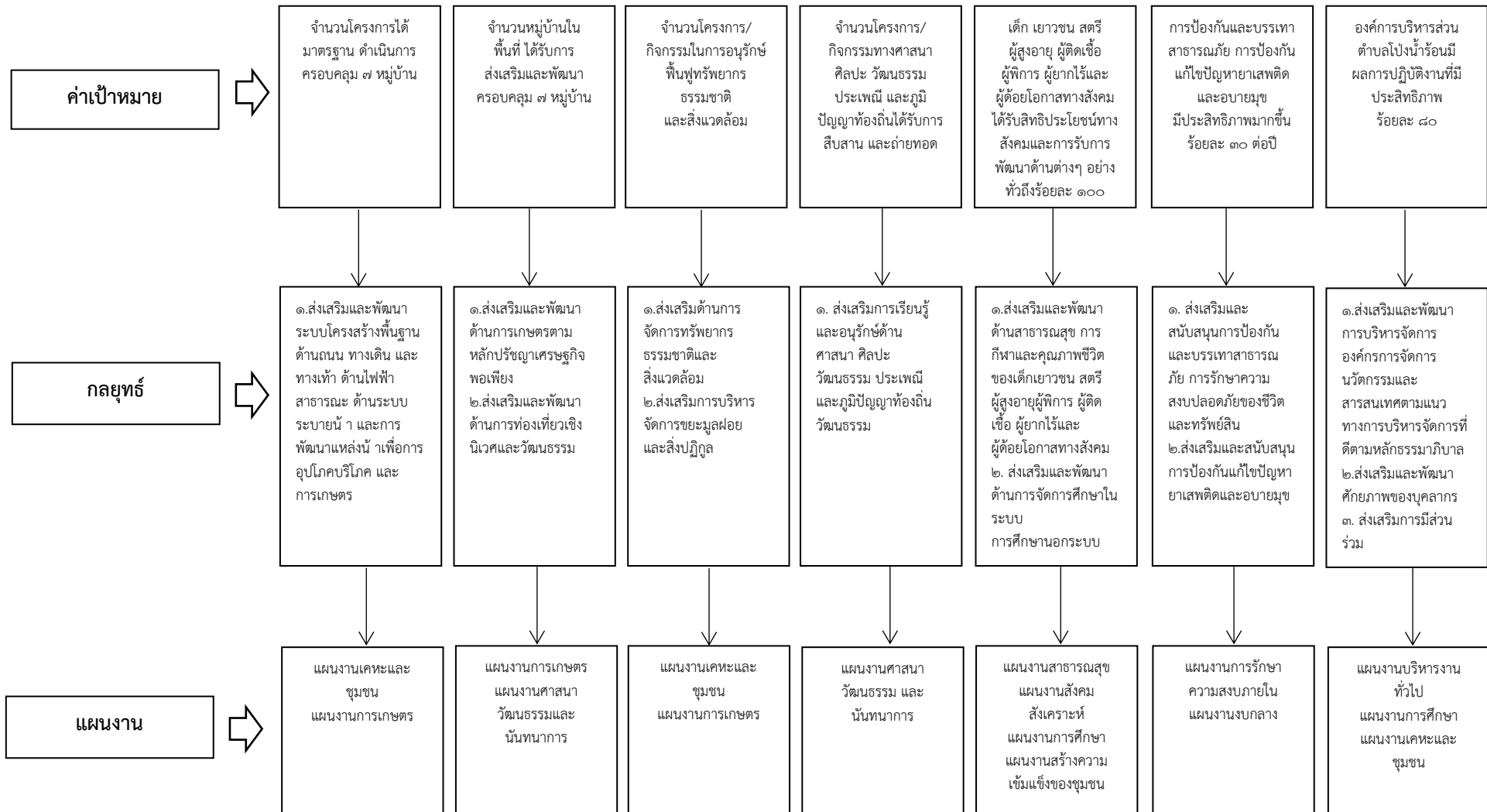
๑. ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของแต่ละหน่วยงานที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ร่วมกัน
๒. ปัญหาการเมืองระดับชาติ ส่งผลต่อการบริหารงาน การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง
๓. ภัยธรรมชาติ
๔. ระบบขนส่งมวลชนยังต้องพึ่งพาระบบขนส่งมวลชนจากภายนอก เนื่องจากระยะทางอยู่ ไกลจากตัวจังหวัด
๕. รัฐบาลมีงบประมาณในการพัฒนาประเทศจำกัด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

**ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวมเพื่อการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน**







จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๑.๒ จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๓ การพัฒนาระบบการจราจรในตำบล
- ๑.๔ การก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาท่อระบายน้ำ
- ๑.๕ การก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาสะพาน
- ๑.๖ การก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาตลาดและระบบสาธารณูปการอื่นๆ
- ๑.๗ การก่อสร้าง และการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบประปา
- ๑.๘ การพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ๑.๙ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๑.๑๐ การวางผังเมือง
- ๑.๑๑ การพัฒนาการใช้ที่สาธารณประโยชน์และการป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๒ จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๒.๓ การส่งเสริมกีฬา และสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๒.๔ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๕ การส่งเสริมกิจกรรมอาสาสมัครตำรวจชุมชน
- ๓.๖ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๔.๒ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการออมให้แก่ประชาชน/กองทุนหมู่บ้าน
- ๔.๓ การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔.๔ ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๔.๕ การฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน
- ๔.๖ การจัดตั้งตลาดกลางจำหน่ายสินค้า
- ๔.๗ โครงการหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล
- ๔.๘ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การพัฒนาสวนสาธารณะ/การปรับปรุงภูมิทัศน์
- ๕.๓ การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๔ การรักษาความสะอาดอาคารสถานที่

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๓ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
- ๖.๔ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒ การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
- ๗.๓ การปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงาน/เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๔ ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๗.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน
- ๗.๖ ส่งเสริมให้ประเทศไทยใสสะอาดปราศจากการทุจริต (นโยบายของรัฐบาล)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการนั้น วิเคราะห์แล้วเห็นว่า จะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้ำร้อนได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
๓. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การส่งเสริมและการป้องกันยาเสพติด

### ภารกิจรอง

๑. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๕. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง คือ สำนักปลัด อบต., กองช่าง, กองคลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา โดยมุ่งเน้นองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานอำนวยการ
- งานปกครอง
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานนิติการ
- งานกิจการพาณิชย์
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมการเกษตร

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบ ดังนี้

- งานบริหารงานคลัง
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานสถิติการคลัง
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบ ดังนี้

**กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง**

- งานงานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร

**กลุ่มงานการโยธา**

- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานสาธารณูปโภค
- งานช่างสุขาภิบาล
- งานเครื่องจักรกล

**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่นการจัด การศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริม อาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและ มาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรม เด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุน เพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบ ดังนี้

- งานแผนงานและโครงการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน จึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ว่าภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณา ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>	<b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b>	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b>
<b>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</b>	<b>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</li> <li>- งานสรรหาและเลือกสรร</li> <li>- งานบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</li> <li>- งานสรรหาและเลือกสรร</li> <li>- งานบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li> </ul>
<b>๑.๒ งานอำนวยการ</b>	<b>๑.๒ งานอำนวยการ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานราชการทั่วไปของ อบต.</li> <li>- งานเลขานุการของนายก อบต., รองนายก อบต. และเลขานุการนายกฯ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน อบต. เป็นการเฉพาะ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานราชการทั่วไปของ อบต.</li> <li>- งานเลขานุการของนายก อบต., รองนายก อบต. และเลขานุการนายกฯ</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน อบต. เป็นการเฉพาะ</li> </ul>
<b>๑.๓ งานปกครอง</b>	<b>๑.๓ งานปกครอง</b>
<b>๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</b>	<b>๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</b>
<b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>	<b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> </ul>
<b>๑.๖ งานรักษาความสงบภายใน</b>	<b>๑.๖ งานรักษาความสงบภายใน</b>
<b>๑.๗ งานนิติการ</b>	<b>๑.๗ งานนิติการ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมาย</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานคดี</li> <li>- งานวินัย</li> <li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมาย</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานคดี</li> <li>- งานวินัย</li> <li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> </ul>

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๑.๘ งานกิจการพาณิชย์</b>	<b>๑.๘ งานกิจการพาณิชย์</b>
<b>๑.๙ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>	<b>๑.๙ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>
- งานแผนงานและงบประมาณ	- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ
- งานวิจัยและประเมินผล	- งานวิจัยและประเมินผล
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- งานวิเทศสัมพันธ์	- งานวิเทศสัมพันธ์
<b>๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	<b>๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>
- งานบริหารงานสาธารณสุข	- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมสาธารณสุข	- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานป้องกันและควบคุมโรค	- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานบริการสิ่งแวดล้อม	- งานบริการสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด
- งานบริการทางการแพทย์	- งานบริการทางการแพทย์
<b>๑.๑๑ งานสวัสดิการสังคม</b>	<b>๑.๑๑ งานสวัสดิการสังคม</b>
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา	- งานกิจการสตรีและคนชรา
- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน	- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
<b>๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร</b>	<b>๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร</b>
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์	- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์	- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์
- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร	- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>
๒.๑ งานบริหารงานคลัง	๒.๑ งานบริหารงานคลัง
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้
๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๒.๔ งานการเงินและบัญชี	๒.๔ งานการเงินและบัญชี
๒.๕ งานระเบียบการคลัง	๒.๕ งานระเบียบการคลัง
๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๒.๗ งานสถิติการคลัง	๒.๗ งานสถิติการคลัง
๒.๘ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒.๘ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
<b>๓. กองช่าง</b>	<b>๓. กองช่าง</b>
๓.๑ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานงานวิศวกรรมโยธา	- งานงานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม	- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง	- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร	- งานควบคุมอาคาร
๓.๒ กลุ่มงานการโยธา	๓.๒ กลุ่มงานการโยธา
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสำรวจและออกแบบ	- งานสำรวจและออกแบบ
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค
- งานช่างสุขาภิบาล	- งานช่างสุขาภิบาล
- งานเครื่องจักรกล	- งานเครื่องจักรกล
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>
๔.๑ งานแผนงานและโครงการ	๔.๑ งานแผนงานและโครงการ
๔.๒ งานบริหารการศึกษา	๔.๒ งานบริหารการศึกษา
๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๔.๖ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.๖ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>
- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี	- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท	- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี	- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน	- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.	- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด	- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ	- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้แนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้แนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

### การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ได้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ดังนี้

## การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพเชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร	ส่งเสริมและพัฒนา ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านถนน ทางเดินและทางเท้าด้านไฟฟ้า สาธารณูปการ ระบบระบายน้ำและการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร	กองช่าง	<p><u>พนักงานส่วนตำบล</u></p> ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก) ๓. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก) ๓. นายช่างโยธา (อาวุโส) ๔. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑
						<p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></p> ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
						<p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> ๑. คนงาน	๒
การส่งเสริมการเกษตรการผลิตสินค้าชุมชนการค้า การลงทุนสู่สากล	การพัฒนาเศรษฐกิจ ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว	ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรของชุมชนให้เป็นไปตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ เสริมสร้างเครือข่ายชุมชนด้านการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริม และพัฒนา ด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  ๒. ส่งเสริมและพัฒนา ด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรม	สำนักปลัด	<p><u>พนักงานส่วนตำบล</u></p> ๑. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก)	๑
					สำนักปลัด	<p><u>พนักงานส่วนตำบล</u></p> ๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง.)	๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การเสริมสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริม อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ส่งเสริมด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก)	๑
				๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป ๑. คนงาน ๒. คนงานประจำรถขยะ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒
การเสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพคงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม	การอนุรักษ์ พื้นฟู และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	การอนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นใน ความหลากหลายของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน	๑. ส่งเสริมการเรียนรู้ และอนุรักษ์ ด้าน ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา	พนักงานส่วนตำบล ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) ๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก) ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การส่งเสริม และพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการ สุขภาพเชื่อมโยง ชุมชนและท้องถิ่น	การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬาและคุณภาพชีวิต	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับให้ได้รับการบริการสาธารณะที่ดีมีคุณภาพและทั่วถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการจัดการเรียน การศึกษาและการกีฬาของประชาชนในตำบลให้ครอบคลุมและทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ	๑.ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข การกีฬาและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชนสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อมือไขว่ และ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม  ๒.ส่งเสริมและพัฒนาด้านการจัดการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	สำนักปลัด  กองการศึกษา	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน  พนักงานครู ๑. ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป ๑. ผู้ดูแลเด็ก	๑  ๑  ๑  ๑
การเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน	การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน	การพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	เสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย สร้างความปรองดองสมานฉันท์ ความสามัคคีในชุมชน รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยภายในชุมชน	ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษา ความสงบ ปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน	สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล ๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ลูกจ้างประจำ ๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กลุ่มสนับสนุน)	๑  ๑

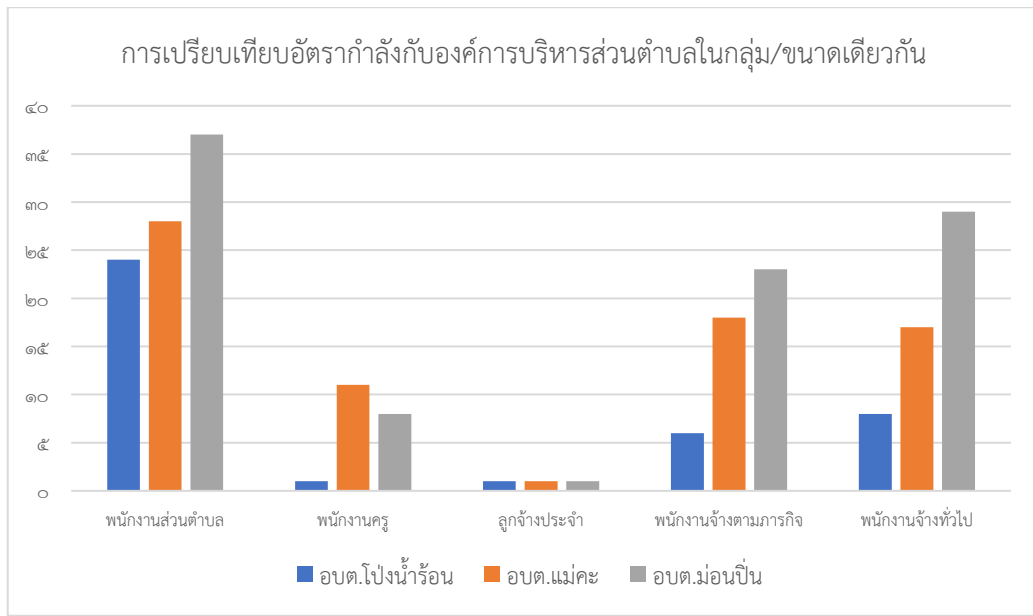
ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี ภายใต้หลักธรรมาภิบาล	พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรมและค่านิยม ขององค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑.ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรการจัดการจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
						<b>สำนักปลัด</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๓. นิติกร (ปก./ชก.) ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๕. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๖. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) ๗. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑
						<b>กองคลัง</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ๔. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑
						<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี ภายใต้หลักธรรมาภิบาล	พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สร้าง วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในด้านคุณธรรม จริยธรรม	<p>๑. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการองค์การการจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร</p> <p>๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น</p>	<p>สำนักปลัด</p> <p>กองคลัง</p> <p>กองช่าง</p> <p>กองการศึกษา</p>	<p><b>กองช่าง</b></p> <p><u>พนักงานส่วนตำบล</u></p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)</p> <p>๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)</p> <p><b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><u>พนักงานส่วนตำบล</u></p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)</p> <p>๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)</p> <p>๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)</p>	<p>๑</p> <p>๑</p> <p>๑</p> <p>๑</p> <p>๑</p>

## การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ทั้งนี้ ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	จำนวน ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	อัตรากำลัง				
				พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
๑	อบต.โป่งน้ำร้อน	๔	๓๘,๕๔๘,๙๑๒	๒๔	๑	๑	๖	๘
๒	อบต.แม่คะ	๕	๘๓,๗๙๐,๐๐๐	๒๘	๑๑	๑	๑๘	๑๗
๓	อบต.ม่อนปิน	๔	๑๐๕,๓๔๓,๘๗๕	๓๗	๘	๑	๒๓	๒๙



## การวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

จากสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนได้วิเคราะห์ปัญหา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา โดยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนมีภารกิจ และ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมทุกส่วนราชการ ซึ่งในแต่ละงานมีความยาก และซับซ้อนพอสมควร รวมถึง ความ ต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการ และแก้ไขการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนต่อไป

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
---	-------	---	-------

### **๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)**

#### **พนักงานส่วนตำบล**

๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๔ นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๕ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๖ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๗ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๘ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๙ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
<b>รวมพนักงานส่วนตำบล สำนักปลัด อบต.</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๙</b>	<b>อัตรา</b>

### ลูกจ้างประจำ

๑.๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)	จำนวน	๑	อัตรา
	<b>รวมลูกจ้างประจำ สำนักปลัด อบต.</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๑</b>	<b>อัตรา</b>

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	อัตรา

### พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๑	คนงาน	จำนวน	๓	อัตรา
๑.๒	คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๒	อัตรา
	<b>รวมพนักงานจ้าง สำนักปลัด อบต.</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๕</b>	<b>อัตรา</b>

## ๒. กองคลัง (๐๔)

### พนักงานส่วนตำบล

๒.๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
	<b>รวมพนักงานส่วนตำบล กองคลัง</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๕</b>	<b>อัตรา</b>

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒.๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
	<b>รวมพนักงานจ้าง กองคลัง</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๒</b>	<b>อัตรา</b>

### ๓. กองช่าง (๐๕)

#### พนักงานส่วนตำบล

๓.๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๒	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๓	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๔	นายช่างโยธา (อาวุโส) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
	<b>รวมพนักงานส่วนตำบล กองช่าง</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๖</b>	<b>อัตรา</b>

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
-----	--------------------	-------	---	-------

#### พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๑	คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา
	<b>รวมพนักงานจ้าง กองช่าง</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๓</b>	<b>อัตรา</b>

### ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

#### พนักงานส่วนตำบล

๔.๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๓	จำนวน	๑	อัตรา
	<b>รวมพนักงานส่วนตำบล กองการศึกษา</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๓</b>	<b>อัตรา</b>

#### ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครู อบต.

๔.๑	ผู้อำนวยการการศุูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๒	อัตรา
๔.๒	ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	จำนวน	๑	อัตรา
	<b>รวมผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู อบต.</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๑</b>	<b>อัตรา</b>

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๔.๑ ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

**พนักงานจ้างทั่วไป**

๔.๑ ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้าง กองการศึกษาฯ จำนวน ๓ อัตรา

**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)**

**พนักงานส่วนตำบล**

๕.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

รวมพนักงานส่วนตำบล หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
๑๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๘	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดปิตยาราม</b>								
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/เงินอุดหนุน
	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๓๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหัด</b>								
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/เงินอุดหนุน
	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>รวม</b>	<b>๓๙</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๓,๓๐๐	๕๑๙,๓๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐

๒) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๔	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๕	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๖	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๗	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๗๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>						
๑๐	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กลุ่มสนับสนุน )	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๗,๖๘๐	๕,๕๒๐	๘,๘๘๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๓,๙๙๐	๑๖๗,๘๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>						
๑๓	คนงาน	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๑๔	คนงานประจำรถขยะ	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๒.๑) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ X ๑.๒
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐

๒.๒) ปี ๒๕๖๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ X ๑๒
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
๑	พนักงานขับรถ	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

๓) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๗๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๓.๑) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ X ๑๒
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐

๔) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๔๒,๖๒๐	๕๑๑,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐
๒	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๖,๕๗๐	๑๖๘,๘๕๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๓๓๐	๑๔๗,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๘	คนงาน	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๓๗,๔๑๐	๔๔๘,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๒๐,๑๒๐	๒๔๑,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
	<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดปิตยาราม</b>						
๓	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหาด</b>						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๒	-	-	-	-	-

๕.๑) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง  
๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ฐานล่าง (๑)	เงินเดือน ฐานบน (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ X ๑.๒
	ผู้บริหารสถานศึกษา				
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เงินอุดหนุน)	๒	๓๗,๒๐๐	๔๙,๓๓๐	๑,๐๓๘๓,๓๖๐

๕.๒) ปี ๒๕๖๗ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง  
๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ X ๑.๒
	พนักงานส่วนตำบล				
๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

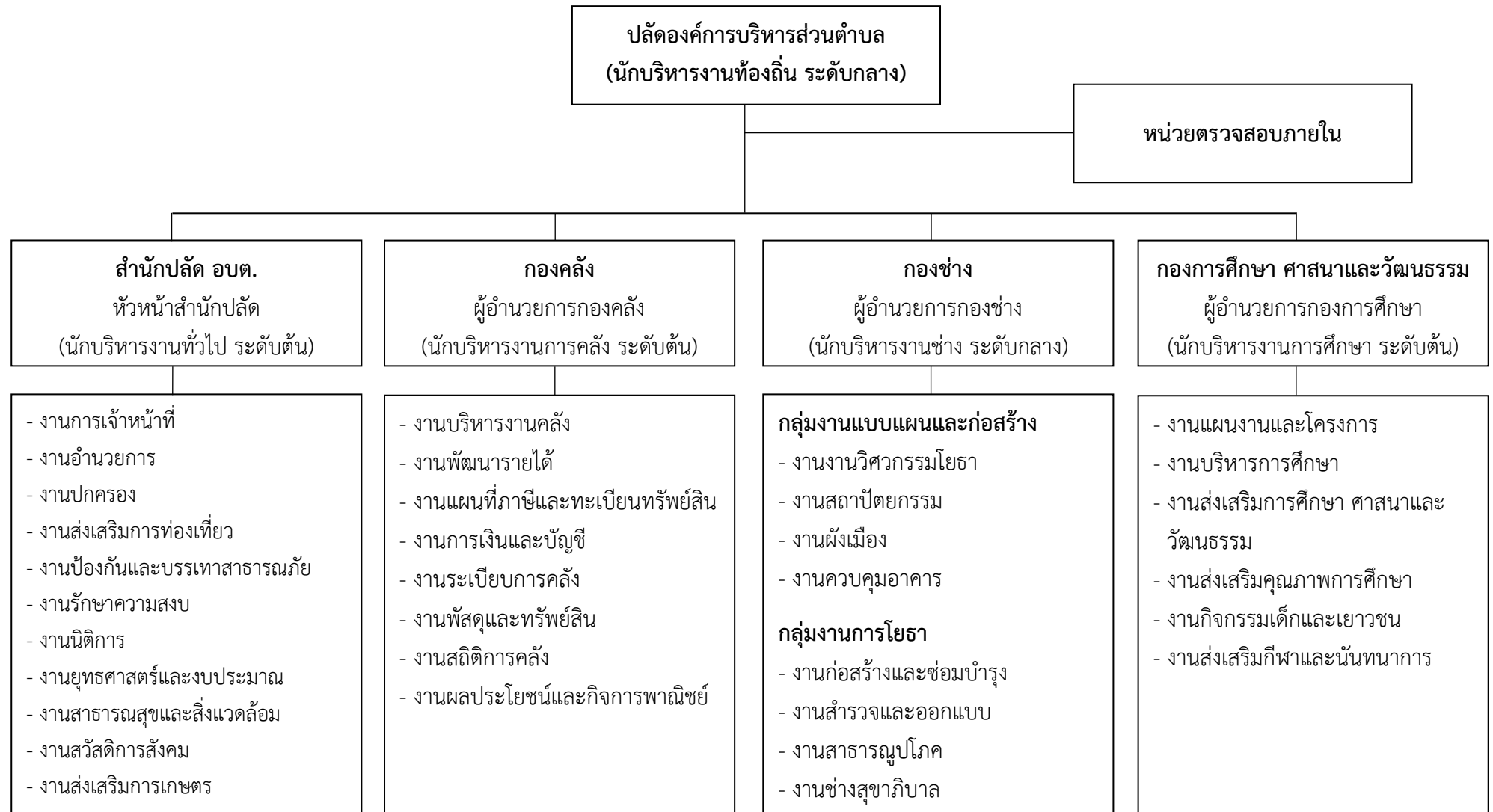
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

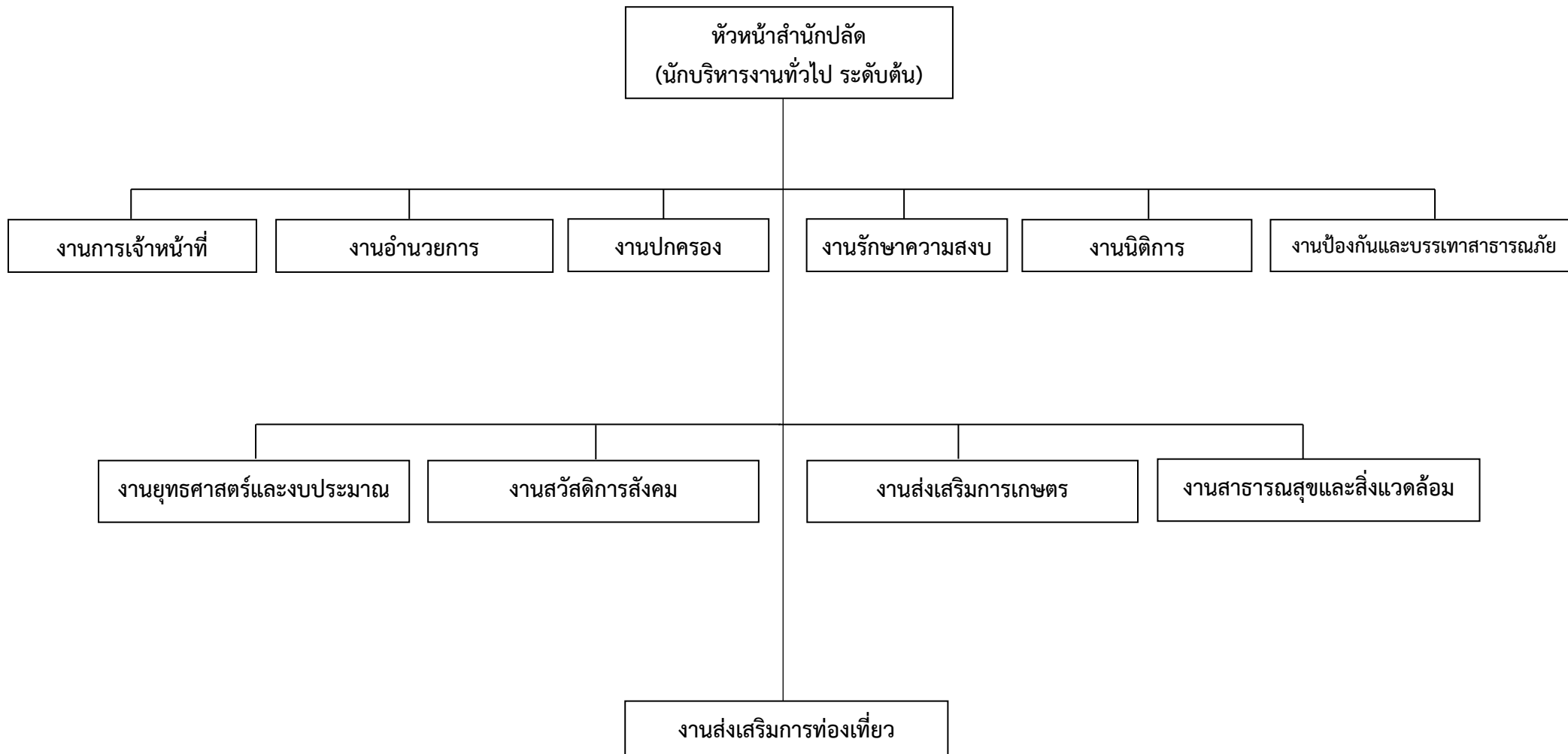
ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๘,๘๕๐,๐๐๐	๔๐,๗๙๒,๕๐๐	๔๒,๘๓๒,๑๒๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

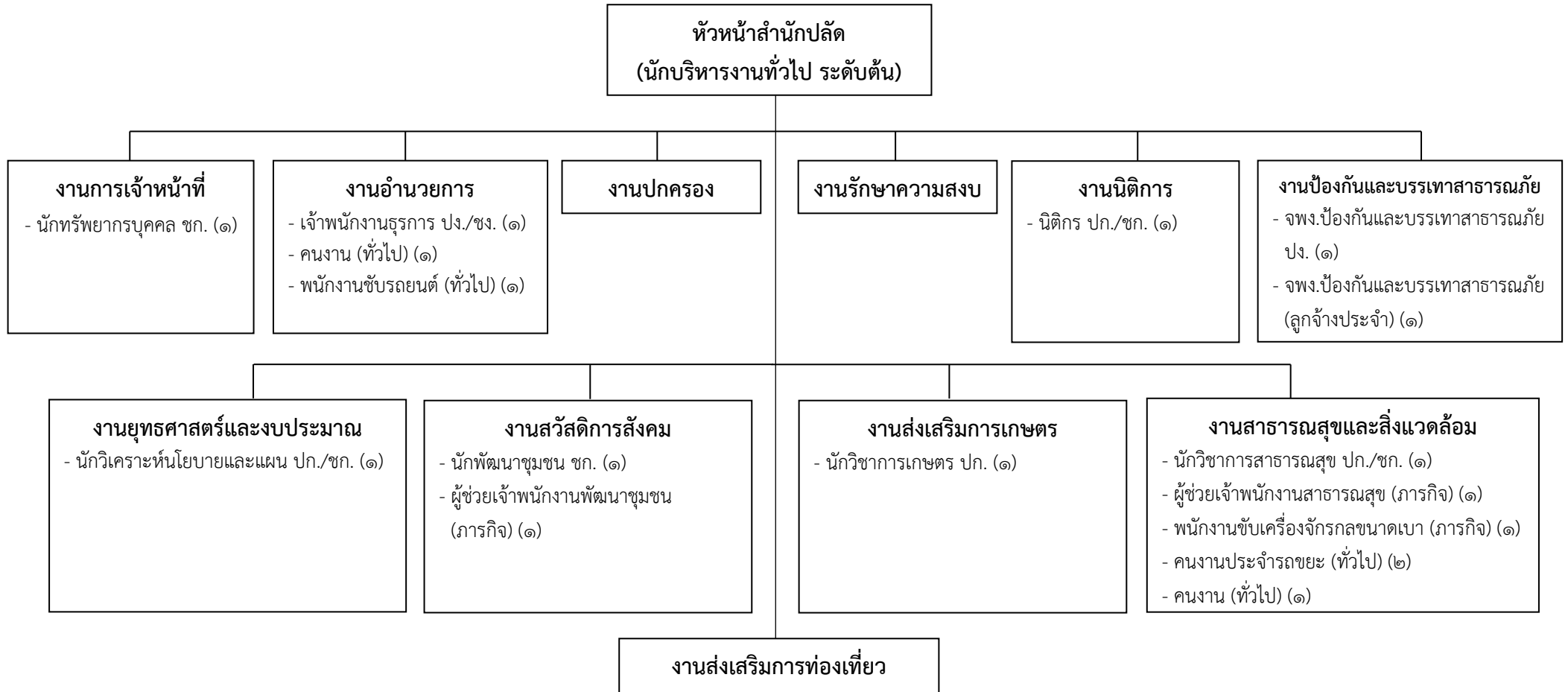
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน



## โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

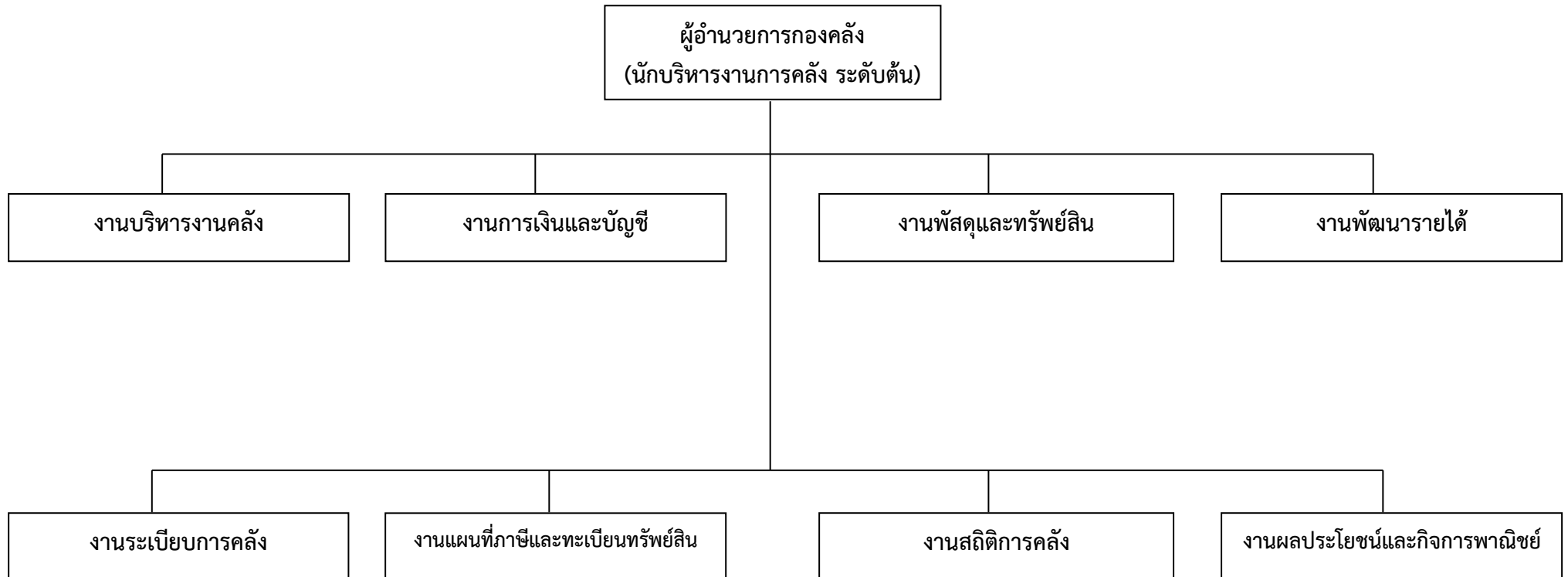


## โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

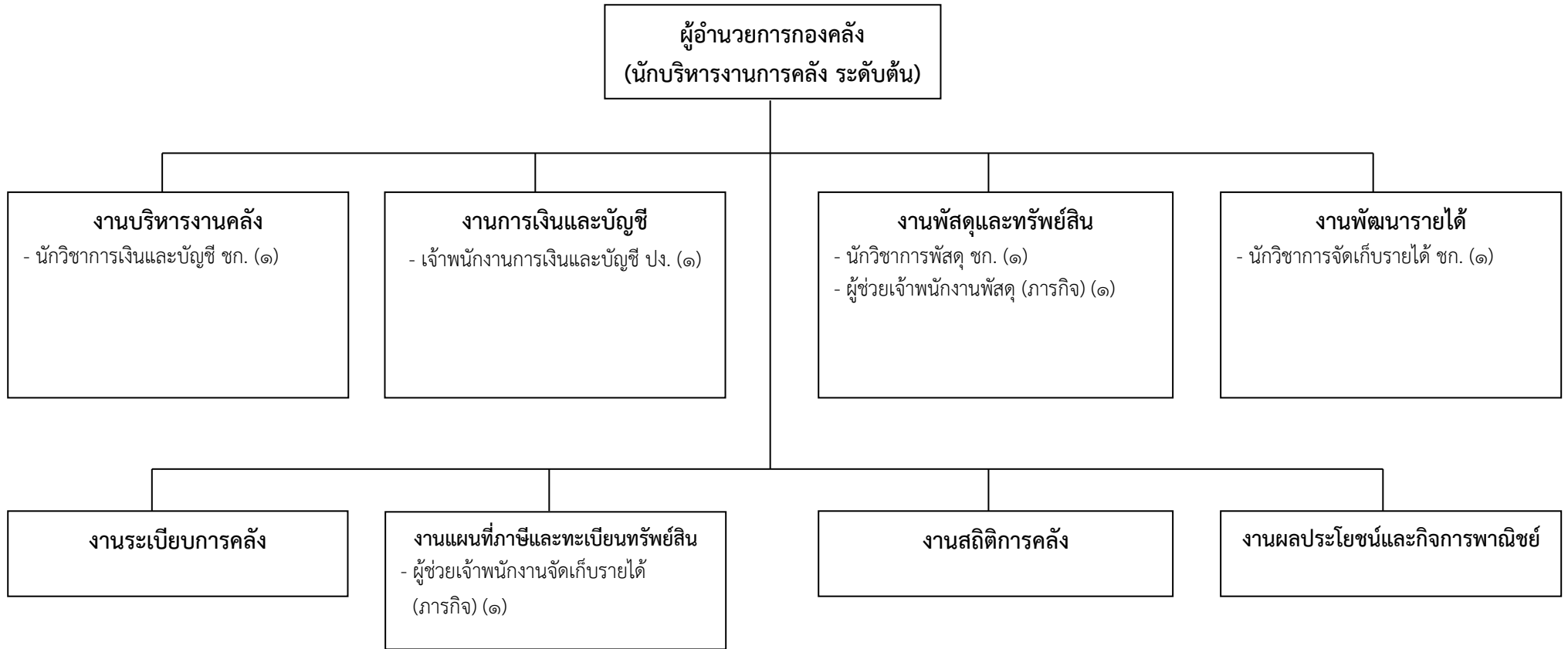


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	๒	-	-	๒	-	-	๑	๓	๕	๑๘

## โครงสร้างกองคลัง

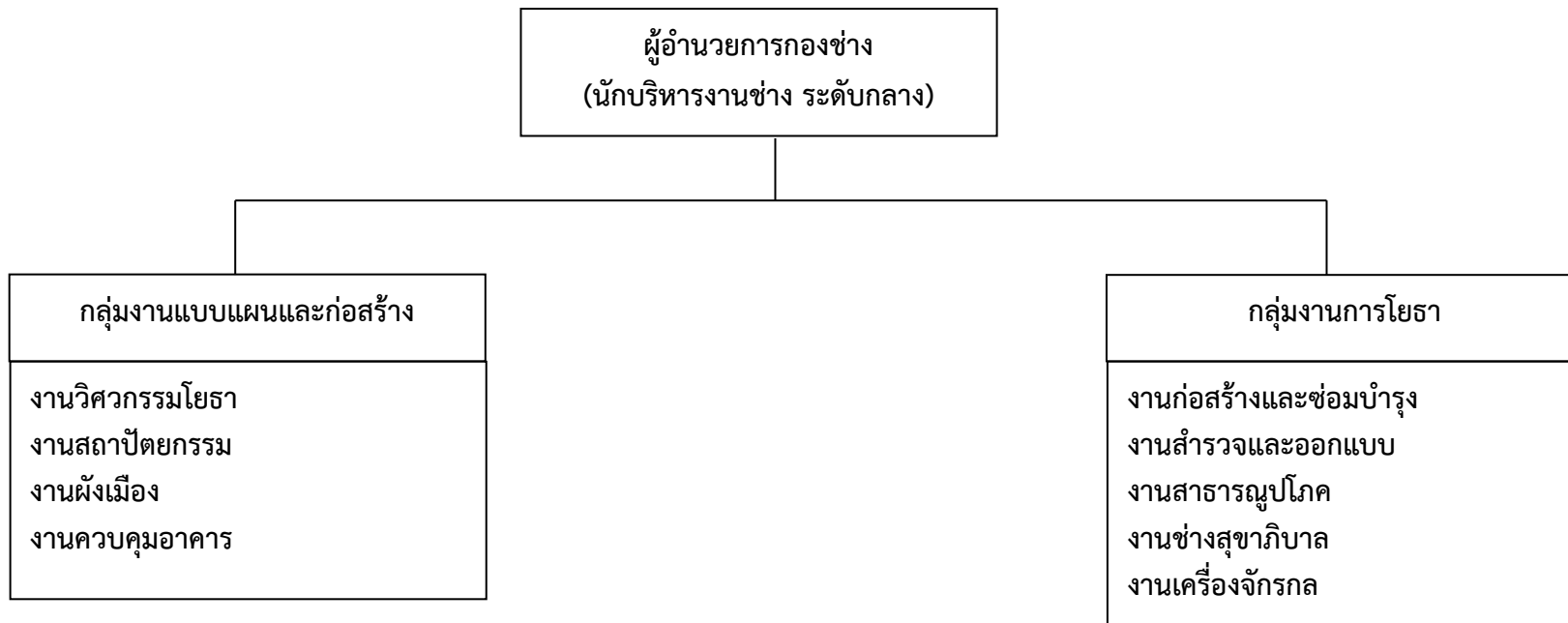


## โครงสร้างกองคลัง

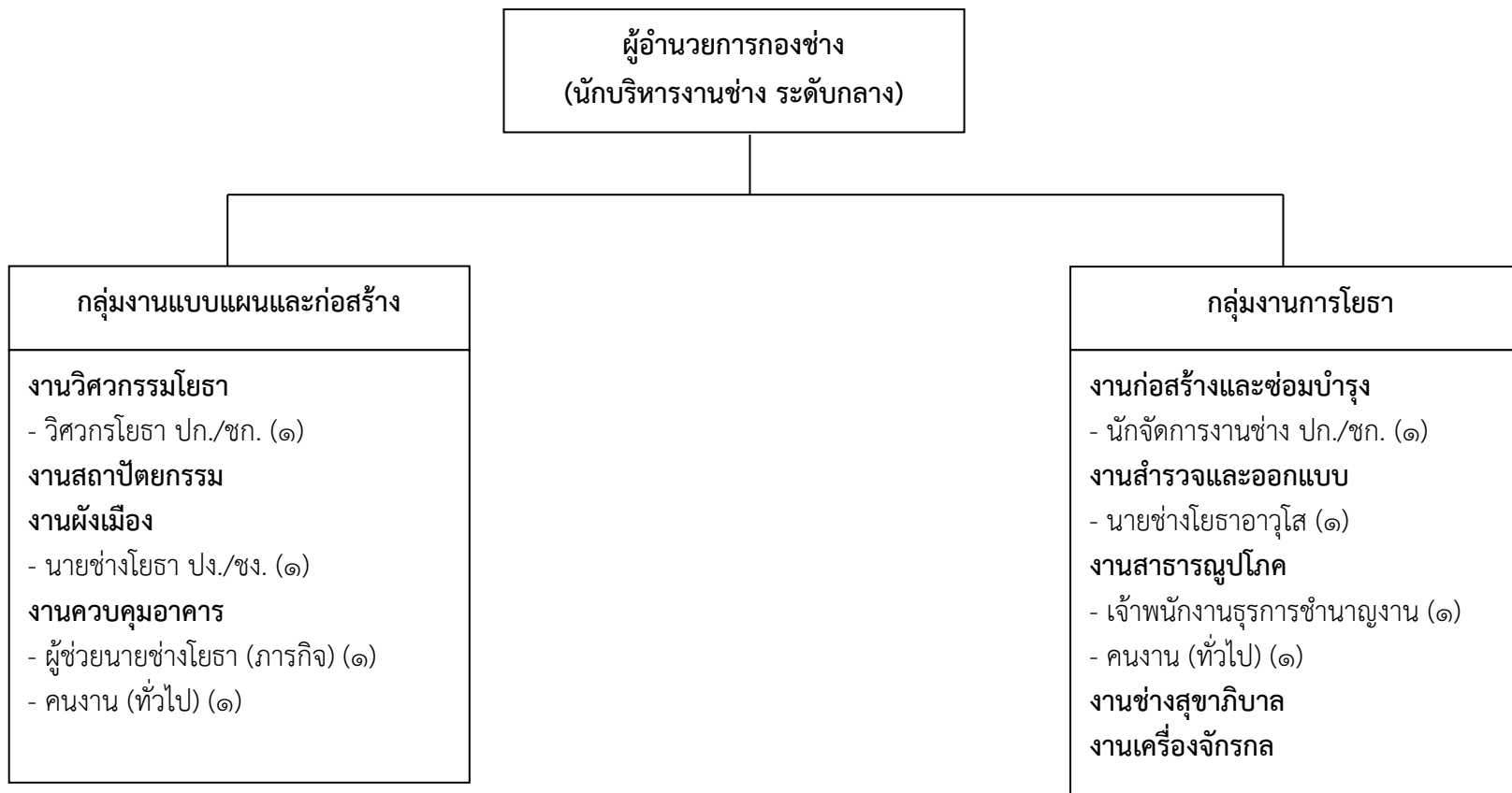


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๗

## โครงสร้างกองช่าง

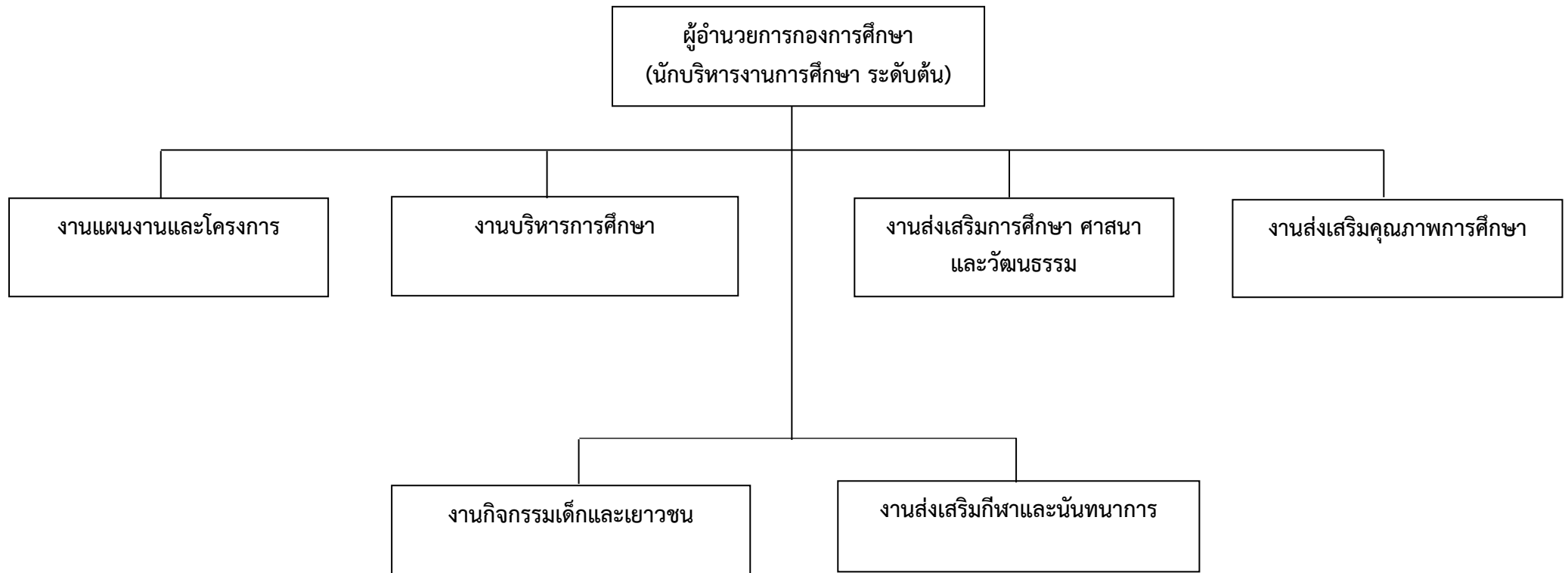


## โครงสร้างกองช่าง

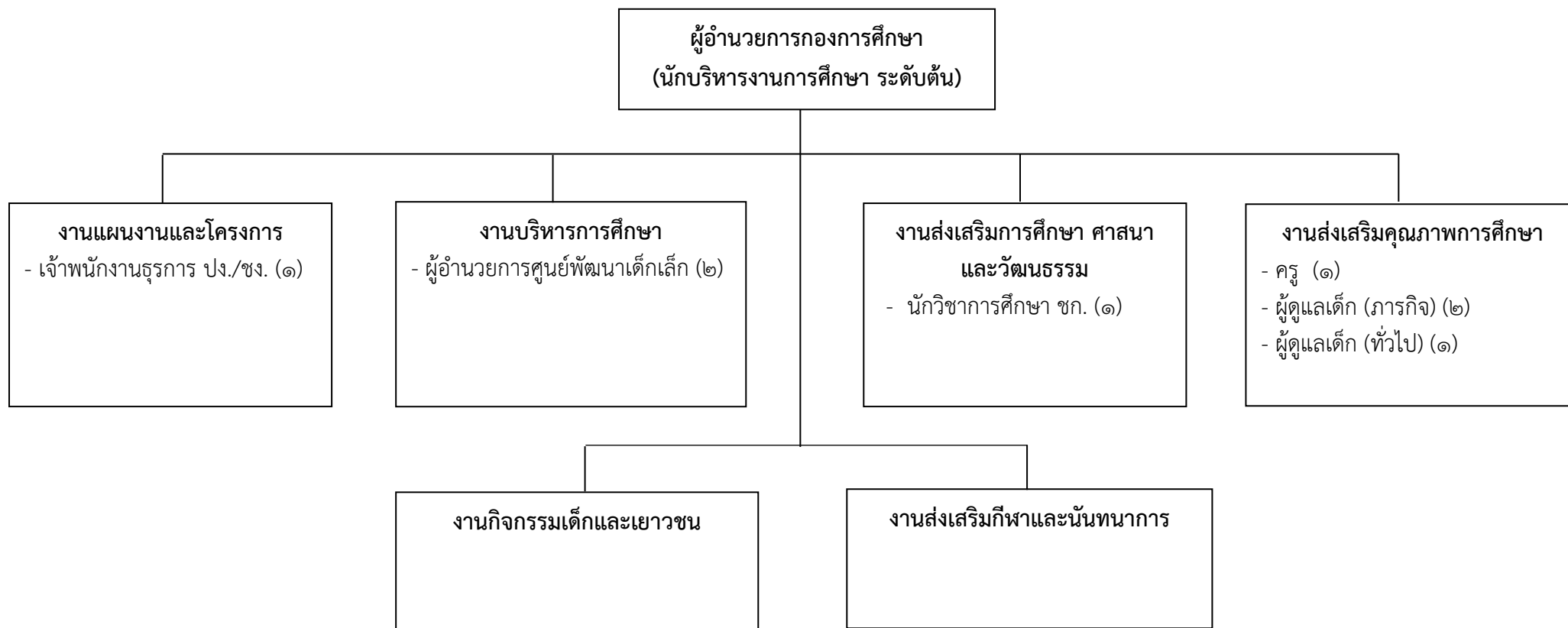


ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๒	-	-	-	๑	๑	๑	-	๑	๒	๙

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

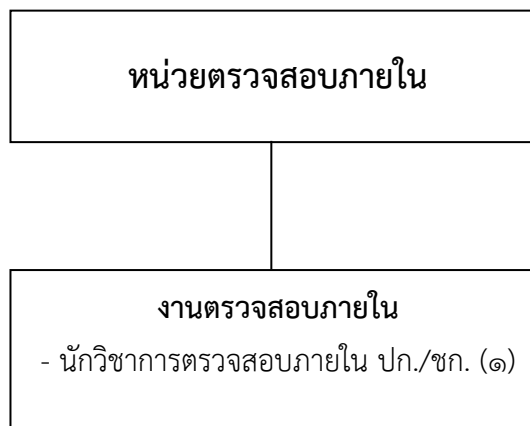


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู อบต.			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	๒	๑	๙

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายทศพร วงศ์ทะกัมภ์	ร.ม.	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๙๗,๙๖๐ (๔๙,๘๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๖๕,๙๖๐

สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางสาวเศรษฐกรณ์ กรศิริพงศ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๒	นางสาวชนิตาภา กันทะวงศ์	ร.ม.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๓	นางสาววรัญญา ณ เชียงใหม่	-	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๔	-	-	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๕	นายณนณ ภัทรพงศ์พล	วท.บ. (เทคโนโลยีชีวภาพ ทางการเกษตร)	๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๒๔๔,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๘๐๐
๖	-	-	๑๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗	นางสาวพิมพ์พรหม อินคำแสง	ค.บ. (สังคมศึกษา)	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๘	นางศุทธภา ปู่คำ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๙	-	-	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๐	นายสุจิน จันทร์อ้าย	ปวส. (ช่างยนต์)	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กลุ่มสนับสนุน)	-	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กลุ่มสนับสนุน)	-	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๑๑	นางสาวกมลชนก วันนะ	บธ.บ. (ภาษาจีนธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๒	นางสาวสวดีศรี ฟงประดิษฐ์	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๓	นายชลธิศ ธาดา	ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๙๑,๑๖๐ (๑๕,๙๓๐x๑๒)	-	-	๑๙๑,๑๖๐
๑๔	นายสุวิทย์ เทพมา	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางกรรณิกา บุญธิดา	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายเป่า แก้วยอดดี	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	นายเอกพันธ์ คำแหลง	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๘	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางรัชดา บูราณรักษ์	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	-	-	๔๖๘,๙๖๐
									(๓๙,๐๘๐x๑๒)			
๒	นางดวงดาว เสน่ห์ดี	บธ.ม.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
									(๓๔,๖๘๐x๑๒)			
๓	นางสาวศุภนิษฐ์ ศิริ	บธ.ม.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
									(๓๑,๘๘๐x๑๒)			
๔	นางสาวพัชรี เดียวพิมพ์	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
									(๒๙,๖๘๐x๑๒)			
๕	นางสาวณัฐภรณ์ ขาวเถิน	ปวส. (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๔๐,๔๐๐
									(๑๑,๗๐๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖	นางสาวนาฏลิตดา กันธะรส	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘๐๐๐	-	-	๑๓๘๐๐๐
									(๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๗	นายพงษ์ดนัย จันทร์ทัง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘๐๐๐	-	-	๑๓๘๐๐๐
									(๑๑,๕๐๐x๑๒)			

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายธนกฤติ บุญมี	บธ.บ. (การจัดการ งานก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐ (๔๒,๖๒๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๔๕,๘๔๐
๒	-	-	๑๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๓	-	-	๑๓-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑๓-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐
๔	นายไพรัตน์ รัตตะใส	บธ.บ. (การจัดการ งานก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๕	-	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๖	นางสาวสุกัญญา สุริยวงค์	ปวส. (การโรงแรม)	๑๓-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๓-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗	นายสุรเดช เขษรชมนู	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๘,๗๒๐ (๑๔,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๘	นายเอกพล บุญญกิจรุ่งขจร	ปวช. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นายวินทร เกตุบุญเรือง	วศ.บ. วิศวกรรมไฟฟ้า	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางสาวสุทธาทิพย์ บุญมี	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๒	นายภคกร แสนหาใจ	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๓	-	-	๑๓-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดปิตยาราม											
๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๕	นางสาวสมศรี ศรีนวน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๖๖-๐๐๒๑๘	ครู	คศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๖๖-๐๐๒๑๘	ครู	คศ.๒	๔๓๔,๐๔๐ (๓๖,๑๗๐x๑๒)	-	-	๔๓๔,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖	นางจันทร์หา เขียวธิด	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหาด											
๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘	นางสาวสุพิทย์ มะลิแก้ว	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๑,๖๔๐ (๑๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๑,๖๔๐
๙	นางเครือวัลย์ เชียงแรง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๘,๒๐๐ (๑๒,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๒๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	-	-	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐