

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของการบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน กำหนดให้ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

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

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

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

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘, ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและพนักงานครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘, ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ แก้ไขถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามที่ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานเวลาได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการหรือส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน

ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก 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 กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวร่วมในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตตกต่ำเกษตรกรขาดการนำวิชาการทางด้านการเกษตรแผนใหม่มาใช้ 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 ระบบสาธารณสุข โภคและสิ่งแวดล้อม ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เกิดความเข้มแข็ง โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง 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 ขั้นตอน การบริหารราชการให้มีความคล่องตัวมากขึ้นมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- บริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมทำเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยกัน โดยจะส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนยังได้เน้นให้ “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 หลบหนีเข้าเมืองของชาวพม่า แรงงานต่างด้าว และปัญหายาเสพติด
๒. สินค้าภาคเกษตรถูกนายทุนเอารัดเอาเปรียบในเรื่องราคาของผลผลิตและประสบปัญหาน้ำท่วม น้ำป่า ทำให้ได้รับผลกระทบด้านการเกษตรทุกปี
๓. ขาดการบริหารจัดการผลผลิตทางการเกษตรที่ดี ทำให้เกิดปัญหาผลผลิตทางการเกษตรล้นตลาด และราคาตกต่ำ ตลอดจนมีปัญหาการให้ความรู้แก่เกษตรกร โดยเฉพาะการใช้สารเคมีในการเพาะปลูก

๔. ขาดการวางแผนการประชาสัมพันธ์อย่างมีเอกภาพ และขาดศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารที่ครบวงจร ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร องค์กรความรู้สู่ประชาชน ยังไม่หลากหลาย

โอกาส (Opportunities : O)

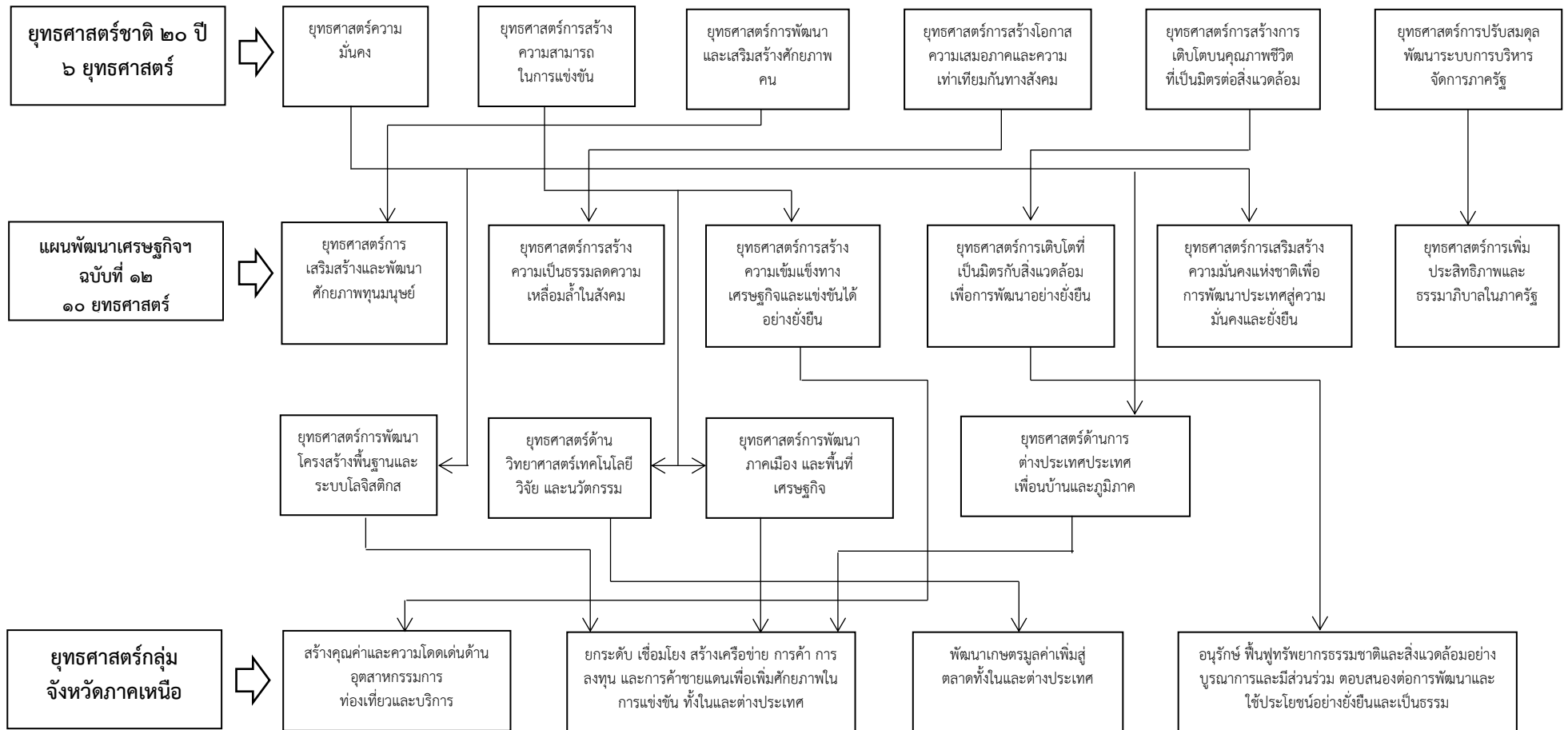
๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นหลักสำคัญโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง ยาเสพติด ความสงบเรียบร้อย การป้องกันสาธารณภัย
๓. รัฐบาลให้การสนับสนุน ส่งเสริม แก้ไขปัญหา ความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชน อย่างเต็มที่
๔. มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกันระหว่างองค์กร
๕. เป็นสังคมเอื้ออาทร

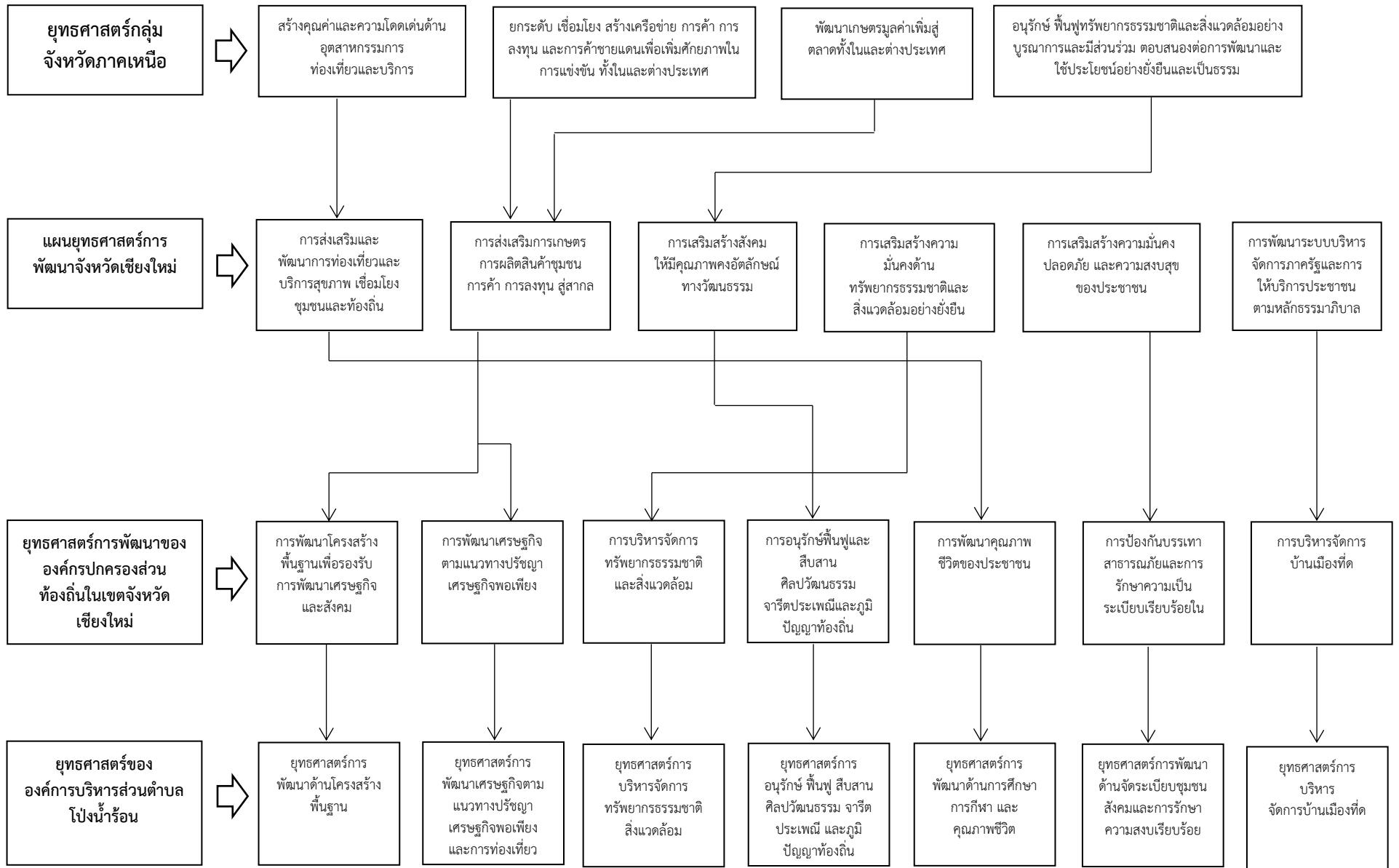
อุปสรรค (Threat : T)

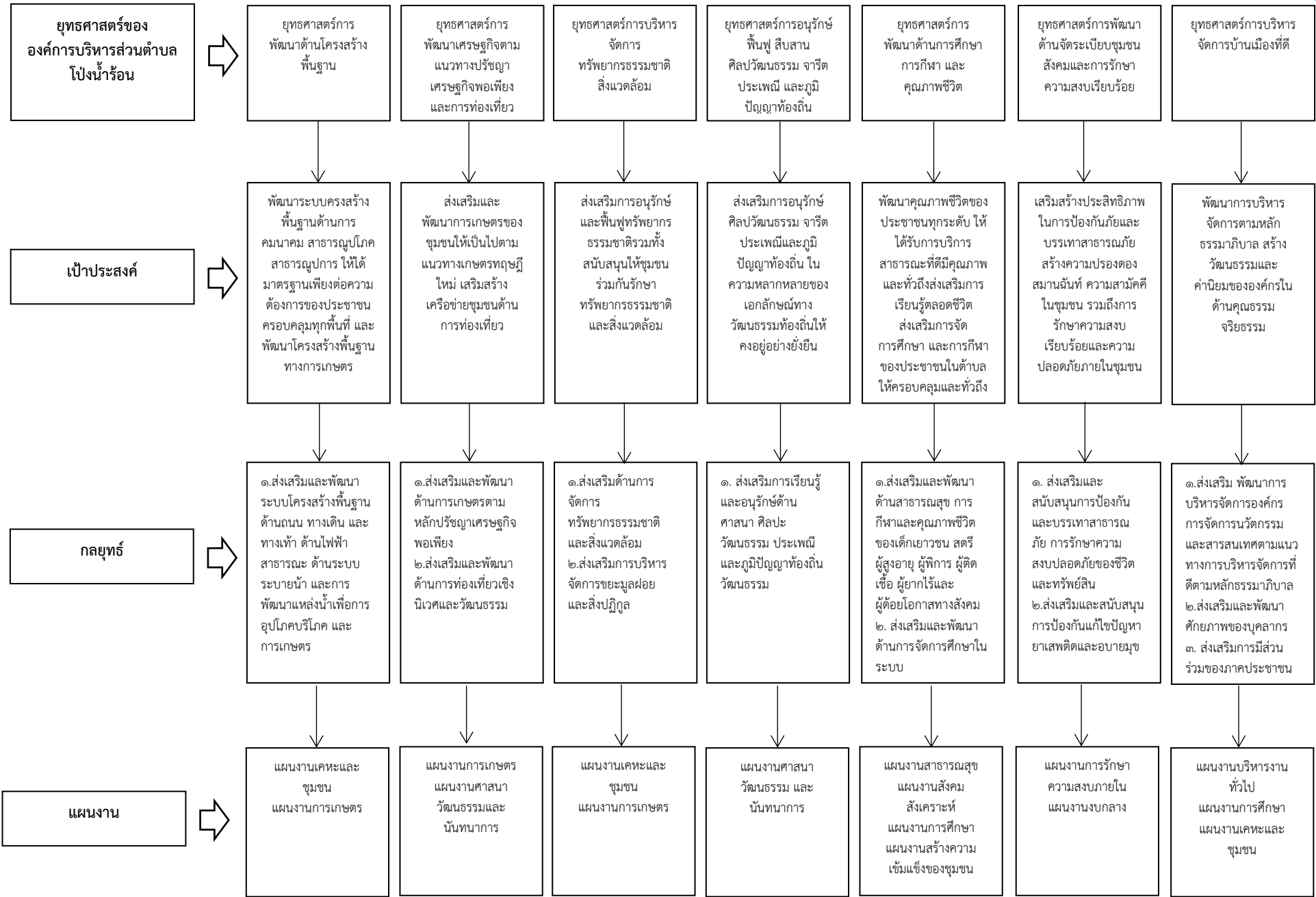
๑. ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของแต่ละหน่วยงานที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน
๒. ปัญหาการเมืองระดับชาติ ส่งผลต่อการบริหารงาน การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง
๓. ภัยธรรมชาติ
๔. ระบบขนส่งมวลชนยังต้องพึ่งพาระบบขนส่งมวลชนจากภายนอก เนื่องจากระยะทางอยู่ไกลจากตัวจังหวัด
๕. รัฐบาลมีงบประมาณในการพัฒนาประเทศจำกัด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวมเพื่อการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน





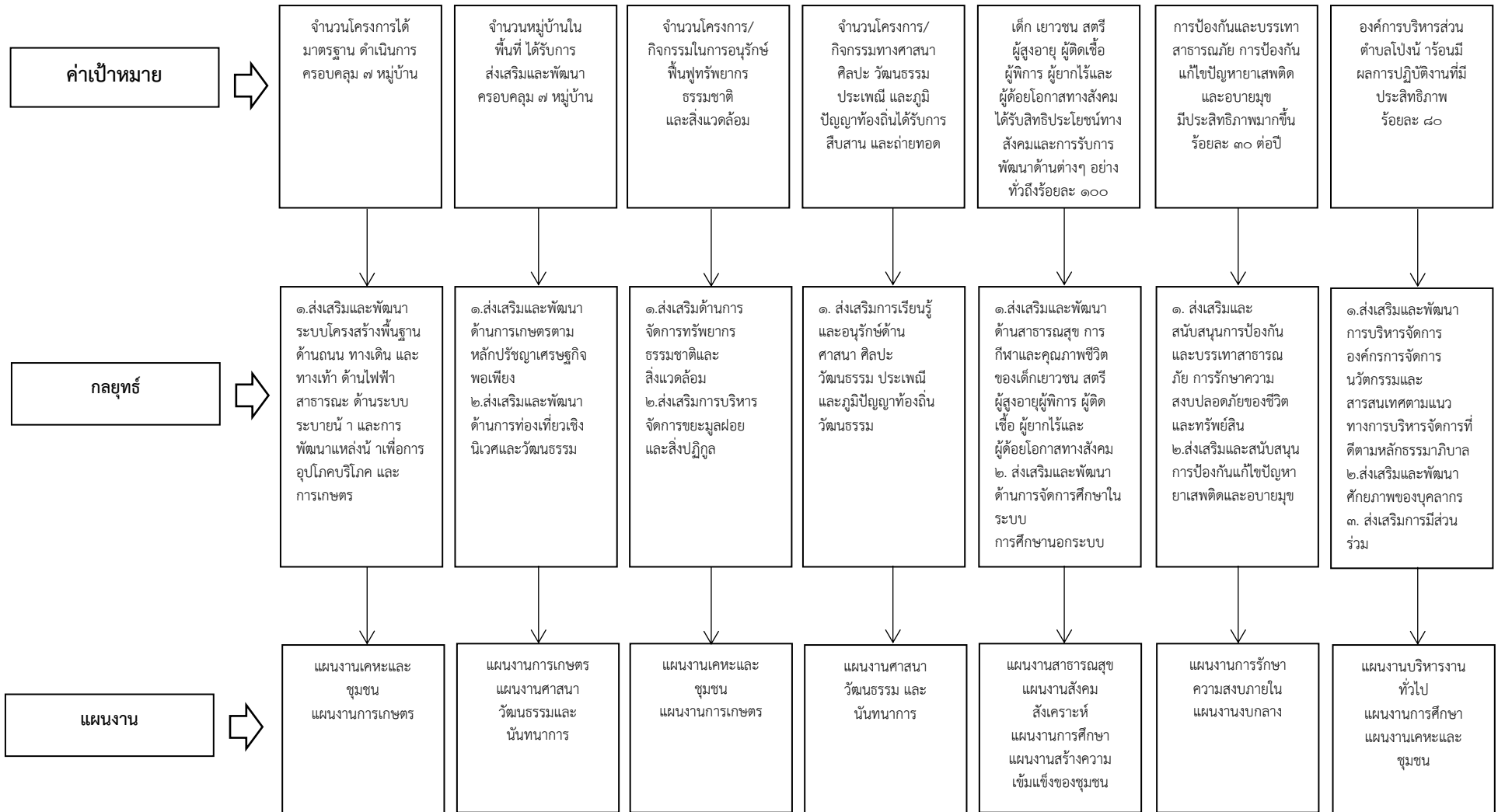


วิสัยทัศน์ → “ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง มีความสุขอย่างยั่งยืน”

- ยุทธศาสตร์
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว
 - ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา และคุณภาพชีวิต
 - ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- เป้าประสงค์
- พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ครอบคลุมทุกพื้นที่ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร
 - ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมของชุมชนให้เป็นไปตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ เสริมสร้างเครือข่ายชุมชนด้านการท่องเที่ยว
 - ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนให้ชุมชนร่วมกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ในความหลากหลายของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
 - พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับ ให้ได้รับการบริการสาธารณะที่ดีมีคุณภาพ และทั่วถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการจัดการศึกษา และการกีฬาของประชาชนในตำบลให้ครอบคลุมและทั่วถึง
 - เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย สร้างความปรองดองสมานฉันท์ ความสามัคคีในชุมชน รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยภายในชุมชน
 - พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในด้านคุณธรรม จริยธรรม

- ค่าเป้าหมาย
- จำนวนโครงการได้มาตรฐาน ดำเนินการครอบคลุม ๗ หมู่บ้าน
 - จำนวนหมู่บ้านในพื้นที่ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาครอบคลุม ๗ หมู่บ้าน
 - จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - จำนวนโครงการ/กิจกรรมทางศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสาน และถ่ายทอด
 - เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อ ผู้พิการ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับสิทธิประโยชน์ทางสังคมและการบริการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างทั่วถึงร้อยละ ๑๐๐
 - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด และอบายมุข มีประสิทธิภาพมากขึ้น ร้อยละ ๓๐ ต่อปี
 - องค์การบริหารส่วนตำบลโปร่งใส รื้อนมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐



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 ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๑.๒ จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๓ การพัฒนาระบบการจราจรในตำบล
- ๑.๔ การก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาที่ระบายน้ำ
- ๑.๕ การก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาสะพาน
- ๑.๖ การก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษา ตลาดและระบบสาธารณูปการอื่นๆ
- ๑.๗ การก่อสร้าง และการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบประปา
- ๑.๘ การพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ๑.๙ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๑.๑๐ การวางผังเมือง
- ๑.๑๑ การพัฒนาการใช้ที่สาธารณประโยชน์และการป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี 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. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 วิเคราะห์แล้วเห็นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๕. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๖. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง คือ สำนักปลัด อบต., กองช่าง, กองคลัง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา โดยมุ่งเน้นองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน โดยแบ่งงานรับผิดชอบออกดังนี้ งานบริหารงานทั่วไป

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานนโยบายและแผน
- ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญเงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบดุลลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบออกดังนี้

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา

การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบออกเป็นดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบออกเป็นดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สรุปปัญหา

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง และการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง / การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป / ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job.
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากร เหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่
๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน จึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ว่าภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณา ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- งานธุรการ	- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- งานอำนวยการและประสานงาน	- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานควบคุมและส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว	- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานกิจการสภา	- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- งานระบบสารสนเทศ	- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด	- งานสิทธิและสวัสดิการ
๑.๒ งานกฎหมายและคดี	๑.๒ งานอำนวยการ
- งานกฎหมายและคดี	- งานราชการทั่วไปของ อบต.
- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	- งานเลขานุการของนายก อบต., รองนายก อบต. และเลขานุการนายก อบต.
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	- งานกิจการสภา
- งานข้อบัญญัติ ข้อบังคับ และระเบียบ	- งานเลือกตั้ง
๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	- งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดใน อบต. เป็นการเฉพาะ
- งานอัตรากำลัง	๑.๓ งานปกครอง
- งานดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน	๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานพัฒนาบุคลากร	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล	- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย
๑.๔ งานนโยบายและแผน	๑.๖ งานรักษาความสงบภายใน
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๗ งานนิติการ
- งานแผนงานและงบประมาณ	- งานกฎหมาย
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	- งานนิติกรรมสัญญา
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	- งานคดี
	- งานวินัย
	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๑.๘ งานกิจการพาณิชย์
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๙ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ	- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	- งานงบประมาณ
๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	- งานวิจัยและประเมินผล
- งานวิชาการและเทคโนโลยีการเกษตร	- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมวิชาการและความก้าวหน้าทางการเกษตร	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานให้คำปรึกษา แนะนำ และสานิตงานทางการเกษตร	- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- งานวิเทศสัมพันธ์
- งานส่งเสริมสุขภาพและวางแผนสาธารณสุข	๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	- งานประชาสัมพันธ์
- งานรักษาความสะอาด	- งานส่งเสริมสาธารณสุข
๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานอำนวยการ	- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกัน	- งานบริการสิ่งแวดล้อม
- งานฟื้นฟู	- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	- งานรักษาความสะอาด
- งานกู้ภัย	- งานบริการทางการแพทย์
	๑.๑๑ งานสวัสดิการสังคม
	- งานสังคมสงเคราะห์
	- งานพัฒนาชุมชน
	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
	- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
	- งานกิจการสตรีและคนชรา
	- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
	๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร
	- งานส่งเสริมการเกษตร
	- งานส่งเสริมปศุสัตว์
	- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์
	- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานบริหารงานคลัง
- งานการเงิน	๒.๒ งานพัฒนารายได้
- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานจัดทำและตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๒.๔ งานการเงินและบัญชี
- งานเก็บรักษาเงิน	๒.๕ งานระเบียบการคลัง
๒.๒ งานบัญชี	๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการบัญชี	๒.๗ งานสถิติการคลัง
- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน	๒.๘ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานงบการเงินและงบทดลอง	
- งานสารสนเทศและระบบบัญชี	
- งานสารสนเทศและระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	
๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานการซื้อและการจ้าง	
- งานซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา	
- งานจัดทำทะเบียนพัสดุ	
- งานจำหน่ายพัสดุ	
- งานสารสนเทศและระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	
๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานพัฒนาและเร่งรัดรายได้	
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานบริการข้อมูลและสารสนเทศ	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานวิศวกรรมโยธา	๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๓.๓ งานผังเมือง
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน	๓.๔ งานการโยธา
- งานสารสนเทศและข้อมูลก่อสร้าง	๓.๕ งานวิศวกรรมโยธา
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๖ งานสถาปัตยกรรม
- งานควบคุมอาคาร	๓.๗ งานสาธารณูปโภค
- งานขออนุญาตอาคาร	๓.๘ งานเครื่องจักรกล
- งานควบคุมผังเมือง	๓.๙ งานสำรวจและออกแบบ
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	๓.๑๐ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๑๑ งานช่างสุขาภิบาล
- งานประสานกิจการประปา	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานระบายน้ำ	
๓.๔ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล มูลฝอยและน้ำเสีย	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔.๑ งานบริหารการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน	๔.๑ งานแผนงานและโครงการ
- งานวิชาการและจัดการศึกษา	๔.๒ งานบริหารการศึกษา
- งานมาตรฐานการศึกษา	๔.๓ งานกิจการโรงเรียน
- งานวางแผนงบประมาณด้านการศึกษา	๔.๔ งานวิชาการ
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.๕ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
งานประสานกิจกรรม	๔.๖ งานการศึกษาในระบบ
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา	๔.๘ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา	๔.๙ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๔.๑๐ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานสืบสาน ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น	๔.๑๑ งานนิเทศนการศึกษา
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔.๑๒ โรงเรียน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	จำนวนภารกิจ/โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
							ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพเชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร	ส่งเสริมและพัฒนา ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านถนน ทางเดินและทางเท้าด้านไฟฟ้า สาธารณะด้านระบบระบายน้ำและการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร	ปีละ ๗ โครงการ รวม ๓๕ โครงการ	กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล	
							๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
							๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก)	๑
							๓. นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑
							๔. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑
							พนักงานจ้างตามภารกิจ	
							๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
							พนักงานจ้างทั่วไป	
							๑. คนงานทั่วไป	๒
การส่งเสริมการเกษตรการผลิตสินค้าชุมชนการค้าการลงทุนสู่สากล	การพัฒนาเศรษฐกิจ ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว	ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรของชุมชนให้เป็นไปตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่เสริมสร้างเครือข่ายชุมชนด้านการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริม และพัฒนา ด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ปีละ ๔ โครงการ รวม ๒๐ โครงการ	สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล	
				๒. ส่งเสริมและพัฒนา ด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรม	ปีละ ๒ โครงการ รวม ๑๐ โครงการ	สำนักปลัด	๑. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก)	๑
							พนักงานส่วนตำบล	
							๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก)	๑

ความเชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	จำนวน ภารกิจ/ โครงการ/ กิจกรรม	ส่วนราชการที่ รับผิดชอบ ภารกิจ/ โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
							ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การเสริมสร้าง ความ มั่นคง ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน	การบริหารจัดการ ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การบริหาร จัดการ ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ส่งเสริม อนุรักษ์ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑. ส่งเสริมด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ปีละ ๔ โครงการ รวม ๒๐ โครงการ	สำนักปลัด	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก)	๑
				๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะ มูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล	ปีละ ๒ โครงการ รวม ๑๐ โครงการ	สำนักปลัด		<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑. คนงานทั่วไป ๒. คนงานประจำรถขยะ
การเสริมสร้าง สังคมให้มี คุณภาพ คงอัตลักษณ์ ทางวัฒนธรรม	การอนุรักษ์ พื้นฟู และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	การอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นใน ความหลากหลายของ เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน	๑. ส่งเสริมการเรียนรู้และอนุรักษ์ ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ปีละ ๔ โครงการ รวม ๒๐ โครงการ	กองการศึกษา	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	๑ ๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	จำนวนภารกิจ/ โครงการ/ กิจกรรม	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/ โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
							ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพเชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น	การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬาและคุณภาพชีวิต	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับให้ได้รับการบริการสาธารณสุขที่ดีมีคุณภาพและทั่วถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการจัดการเรียน การศึกษาและการกีฬาของประชาชนในตำบลให้ครอบคลุมและทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ	๑.ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข การกีฬาและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ยากไร้ และ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ๒.ส่งเสริมและพัฒนาด้านการจัดการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	ปีละ ๕ โครงการ รวม ๒๕ โครงการ ปีละ ๔ โครงการ รวม ๒๐ โครงการ	สำนักปลัด กองการศึกษา	พนักงานส่วนตำบล	
							๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก) พนักงานจ้างทั่วไป ๑. คนงานทั่วไป	๑ ๑
การเสริมสร้าง ความมั่นคงปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน	การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน	การพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	เสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย สร้างความปรองดองสมานฉันท์ ความสามัคคีในชุมชน รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยภายในชุมชน	ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษา ความสงบ ปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน	ปีละ ๓ โครงการ จำนวน ๑๕ โครงการ	สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล	
							๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ลูกจ้างประจำ ๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กลุ่มสนับสนุน)	๑ ๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	จำนวนภารกิจ/โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
							ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีภายใต้หลักธรรมาภิบาล	พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรการจัดการจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	ปีละ ๒ โครงการ รวม ๑๐ โครงการ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
				๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ปีละ ๓ โครงการ รวม ๑๕ โครงการ		สำนักปลัด <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๓. นิติกร (ปก./ชก.) ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑ ๑ ๑ ๑
				๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น	ปีละ ๒ โครงการ รวม ๑๐ โครงการ		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑
						<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	จำนวนภารกิจ/โครงการ/กิจกรรม	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
							ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีภายใต้หลักธรรมาภิบาล	พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑.ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรการจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	ปีละ ๒ โครงการ รวม ๑๐ โครงการ	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	กองช่าง <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑ ๑
				๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ปีละ ๓ โครงการ รวม ๑๕ โครงการ		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) ๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑ ๑
				๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น	ปีละ ๒ โครงการ รวม ๑๐ โครงการ			

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน

ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของสำนักปลัด อบต.

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารทั่วไป				
	- งานธุรการ	๓,๒๐๐	๔๕	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
	- งานอำนวยการและประสานงาน	๔๖๐	๑๒๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๗
	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	๖	๔๘๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	- งานควบคุมและส่งเสริมกิจการท่องเที่ยว	๔	๔๘๐	๑,๙๒๐	๐.๐๒
	- งานกิจการสภา	๑๐	๒,๔๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
	- งานระบบสารสนเทศ	๒๓๐	๒๔๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๗
	- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด	๑๒๐	๒๔๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	รวม	๔,๐๓๐	๔,๐๐๕	๓๑๒,๐๐๐	๓.๗๗
๒	งานกฎหมายและคดี				
	- งานกฎหมายและคดี	๑๐	๔,๘๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
	- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	๒	๒,๔๐๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
	- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	๒๐	๒,๔๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
	- งานข้อบัญญัติ ข้อบังคับ และระเบียบ	๔	๓,๘๐๐	๑๕,๒๐๐	๐.๑๘
	รวม	๓๖	๑๓,๔๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑.๔๐
๓	งานการเจ้าหน้าที่				
	- งานอัตรากำลัง	๒๔	๒,๔๐๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและเงินเดือน	๒๔	๒,๔๐๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
	- งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	๒๐	๔๘๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
	- งานพัฒนาบุคลากร	๑๒	๔๘๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล	๒๔	๔๘๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	รวม	๑๐๔	๖,๒๔๐	๑๔๒,๐๘๐	๑.๗๒
๔	งานนโยบายและแผน				
	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๔	๒,๔๐๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
	- งานแผนงานและงบประมาณ	๑๒	๔,๘๐๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	๔	๙๖๐	๓,๘๔๐	๐.๐๕
	- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	๖	๔๘๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	รวม	๔๖	๘,๖๔๐	๑๒๑,๙๒๐	๑.๔๗
๕	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน				
	- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒๔	๑,๔๔๐	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒
	- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้พิการ	๖๐	๒,๔๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
	- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๔	๑,๔๔๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	๒๔	๔๘๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	รวม	๑๑๒	๕,๗๖๐	๑๙๕,๘๔๐	๒.๓๗

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๖	งานส่งเสริมการเกษตร				
	- งานวิชาการและเทคโนโลยีการเกษตร	๑๒	๔,๘๐๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
	- งานส่งเสริมวิชาการและความก้าวหน้าทางการเกษตร	๖	๔,๘๐๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	- งานให้คำปรึกษาแนะนำและสาธิตงานทางการเกษตร	๒๐	๒๔๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
	รวม	๓๘	๙,๘๔๐	๙๑,๒๐๐	๑.๑๐
๗	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
	- งานส่งเสริมสุขภาพและวางแผนสาธารณสุข	๑๔	๒,๔๐๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๑
	- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	๒	๔,๘๐๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
	- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๑๐	๙,๖๐๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖
	- งานรักษาความสะอาด	๑๒	๒,๔๐๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	รวม	๓๘	๑๙,๒๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๒.๐๓
๘	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	- งานอำนวยความสะดวก	๑๒๐	๒๔๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	- งานป้องกัน	๒๓๐	๓๖๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานฟื้นฟู	๒๐	๒,๔๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
	- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	๘๐	๒๔๐	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓
	- งานกู้ภัย	๓๐	๔๘๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	รวม	๔๘๐	๓,๗๒๐	๑๙๓,๒๐๐	๒.๓๓
	รวมอัตรากำลังสำนักปลัด อบต.	๔,๘๘๔	๗๐,๘๐๕	๑,๓๔๐,๒๔๐	๑๖.๑๙

ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองคลัง

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานการเงิน				
	- งานการเงิน	๒๓๐	๑๘๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐
	- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	๒๓๐	๖๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๗
	- งานจัดทำและตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๑,๖๒๔	๖๐	๙๗,๔๔๐	๑.๑๘
	- งานเก็บรักษาเงิน	๒๓๐	๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘
	รวม	๒,๓๑๔	๓๓๐	๑๕๙,๕๔๐	๑.๙๓
๒	งานบัญชี				
	- งานการบัญชี	๑,๖๒๔	๖๐	๙๗,๔๔๐	๑.๑๘
	- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน	๑,๖๒๔	๓๐	๔๘,๗๒๐	๐.๕๙
	- งานงบการเงินและงบทดลอง	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๑๒	๒๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	- งานสารสนเทศและระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	๔	๑๘๐	๗๒๐	๐.๐๑
	รวม	๓,๒๗๖	๗๕๐	๑๕๒,๖๔๐	๑.๘๔

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๓	งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน				
	- งานการซื้อและการจ้าง	๑,๖๒๔	๖๐	๙๗,๔๔๐	๑.๑๘
	- งานซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา	๔๐	๙๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานจัดทำทะเบียนพัสดุ	๒๘๐	๓๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐
	- งานจำหน่ายพัสดุ	๒	๓๖๐	๗๒๐	๐.๐๑
	- งานสารสนเทศและระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	๒	๒๔๐	๔๘๐	๐.๐๑
	รวม	๑,๙๔๘	๗๘๐	๑๑๐,๖๔๐	๑.๓๔
๔	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
	- งานพัฒนาและเร่งรัดรายได้	๑,๓๖๐	๖๐	๘๑,๖๐๐	๐.๙๙
	- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๔๐	๖๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒,๒๔๐	๓๐	๖๗,๒๐๐	๐.๘๑
	- งานบริการข้อมูลและสารสนเทศ	๒๐	๓๐	๖๐๐	๐.๐๑
	รวม	๓,๖๐๐	๑๘๐	๑๕๑,๘๐๐	๑.๘๓
	รวมอัตรากำลังกองคลัง	๑๑,๑๙๘	๒,๐๔๐	๕๗๔,๖๒๐	๖.๙๔

ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองช่าง

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานก่อสร้าง				
	- งานวิศวกรรมโยธา	๖๐	๒,๘๔๐	๑๗๐,๔๐๐	๒.๐๖
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๒๐	๒,๔๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
	- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน	๒	๔,๘๐๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
	- งานสารสนเทศและข้อมูลก่อสร้าง	๔	๙๖๐	๓,๘๔๐	๐.๐๕
	รวม	๘๖	๑๑,๐๐๐	๒๓๑,๘๔๐	๒.๘๐
๒	งานออกแบบและควบคุมอาคาร				
	- งานควบคุมอาคาร	๘๐	๒,๔๐๐	๑๙๒,๐๐๐	๒.๓๒
	- งานขออนุญาตอาคาร	๖๐	๓๖๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานควบคุมผังเมือง	๒	๑,๔๔๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	๔๐	๒,๔๐๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖
	รวม	๑๘๒	๖,๖๐๐	๓๑๒,๔๘๐	๓.๗๗
๓	งานประสานสาธารณูปโภค				
	- งานประสานกิจการประปา	๖	๑๒๐	๗๒๐	๐.๐๑
	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	๗๒๐	๒๔๐	๑๗๒,๘๐๐	๒.๐๙
	- งานระบายน้ำ	๒๐	๒๔๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
	รวม	๗๔๖	๖๐๐	๑๗๘,๓๒๐	๒.๑๕
๔	งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล				
	- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล มูลฝอยและน้ำเสีย	๑,๑๒๐	๒๔๐	๒๖๘,๘๐๐	๓.๒๕
	รวม	๑,๑๒๐	๒๔๐	๒๖๘,๘๐๐	๓.๒๕
	รวมอัตรากำลังกองช่าง	๑,๓๘๘	๑๗,๘๔๐	๘๑๓,๑๒๐	๑๑.๙๗

ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	งาน	ปริมาณงานทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลาทั้งปี (นาที)	อัตรากำลังที่ ต้องการ (คน)
๑	งานบริหารการศึกษาและส่งเสริมกิจการโรงเรียน				
	- งานวิชาการและจัดการศึกษา	๖๐	๒,๔๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
	- งานมาตรฐานการศึกษา	๔	๙,๖๐๐	๓๘,๔๐๐	๐.๔๖
	- งานวางแผนงบประมาณด้านการศึกษา	๔	๔,๘๐๐	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓
	- งานบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา	๑๐	๒,๔๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔๘	๒,๔๐๐	๑๑๕,๒๐๐	๑.๓๙
	- งานประสานกิจกรรม	๖๐	๒๔๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	รวม	๑๘๖	๒๑,๘๔๐	๓๕๕,๒๐๐	๔.๒๙
๒	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
	- งานส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา	๔๘	๒,๔๐๐	๑๑๕,๒๐๐	๑.๓๙
	- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา	๑๕	๔๘๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๖	๙๖๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	- งานสืบสาน ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น	๔	๙๖๐	๓,๘๔๐	๐.๐๕
	- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๖	๑,๔๔๐	๘,๖๔๐	๐.๑๐
	- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๒	๒,๔๐๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
	รวม	๘๑	๘,๖๔๐	๑๔๕,๔๔๐	๑.๗๖
	รวมอัตรากำลังกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒๖๗	๓๐,๔๘๐	๕๐๐,๖๔๐	๖.๐๕

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน
กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ทั้งนี้ ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน กับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คะ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (เดิม) เหมือนกัน ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท. (ขนาดกลาง)	จำนวน ส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	อัตรากำลัง			
				พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
๑	อบต.โป่งน้ำร้อน	๔	๓๓,๓๐๐,๐๐๐	๑๗	๑	๖	๓
๒	อบต.แม่คะ	๔	๗๕,๐๐๐,๐๐๐	๒๓	-	๑๗	๑๖

การวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

จากสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนได้วิเคราะห์ปัญหา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา โดยที่ผ่านมามอง้องการบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนมีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมทุกส่วนราชการ ซึ่งในแต่ละงานมีความยาก และซับซ้อนพอสมควร รวมถึงความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการ และแก้ไขการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนต่อไป

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

๑. สำนักปลัด อบต.

พนักงานส่วนตำบล

๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒ นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๓ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๕ นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๖ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๗ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๘ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๑๐ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบล สำนักปลัด อบต. จำนวน ๑๐ อัตรา

๓.๔ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๕ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล กองช่าง	จำนวน	๕	อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
๓.๑ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๒ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๓.๑ คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา
๓.๒ คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง กองช่าง	จำนวน	๕	อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>			
๔.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๒ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล กองการศึกษา	จำนวน	๒	อัตรา
<u>พนักงานครู อบต.</u>			
๔.๑ ครู (คศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานครู อบต.	จำนวน	๑	อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
๔.๑ ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๔.๑ ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง กองการศึกษา	จำนวน	๓	อัตรา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน			
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>			
๕.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๒๔	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานครู อบต.								
๓๑	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๓๕	๓๖	๓๗	๓๗	+๑	+๑	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๗,๑๓๐	๔๔๕,๕๖๐	๑๔,๖๔๐	๑๘,๓๖๐	๑๖,๔๔๐

๒) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๒๗,๘๐๐	๓๓๓,๖๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๒,๖๐๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๗	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๘	จพง.สาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๑๐	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กลุ่มสนับสนุน)	๑	๑๗,๒๗๐	๒๐๗,๒๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๐๙๐	๑๕๗,๐๘๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๒	คนงานทั่วไป	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๓) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๔	จพง.การเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๒,๗๓๐	๑๕๒,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๔,๓๖๐	๑๗๒,๓๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐

๔) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓	นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๒๓๐	๑๕๘,๗๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๒,๗๓๐	๑๕๒,๗๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๗	คนงานทั่วไป	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๘	คนงานประจำรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔.๑) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
	พนักงานส่วนตำบล				
๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ พนักงานครู อบต.	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓	ครู คศ.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๒๐,๘๖๐	๒๕๐,๓๒๐	๑,๒๖๐	๑,๓๓๐	๑,๔๑๐
๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๒,๗๑๐	๑๕๒,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๙,๗๓๐	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

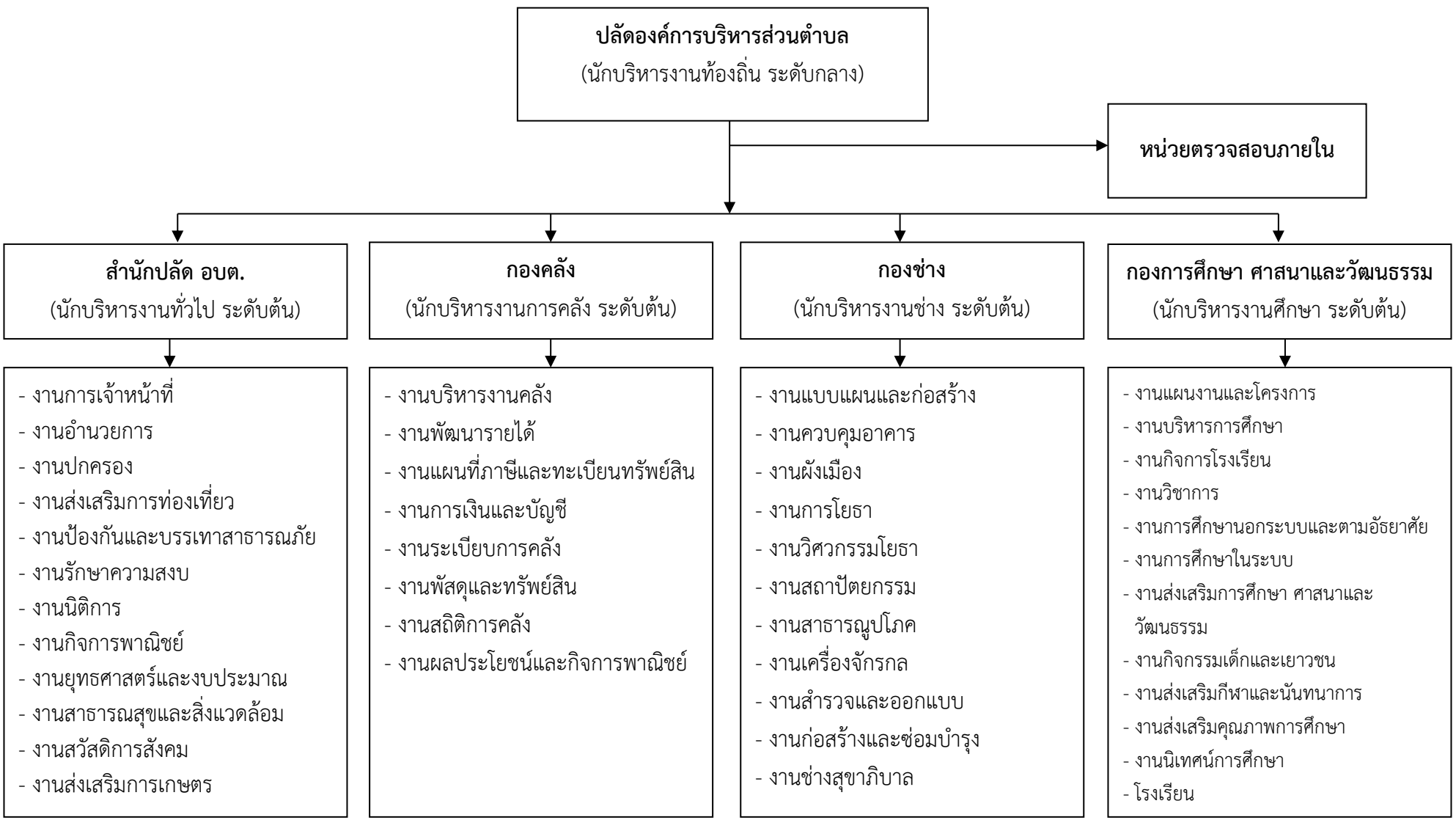
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
	พนักงานส่วนตำบล				
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐

๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

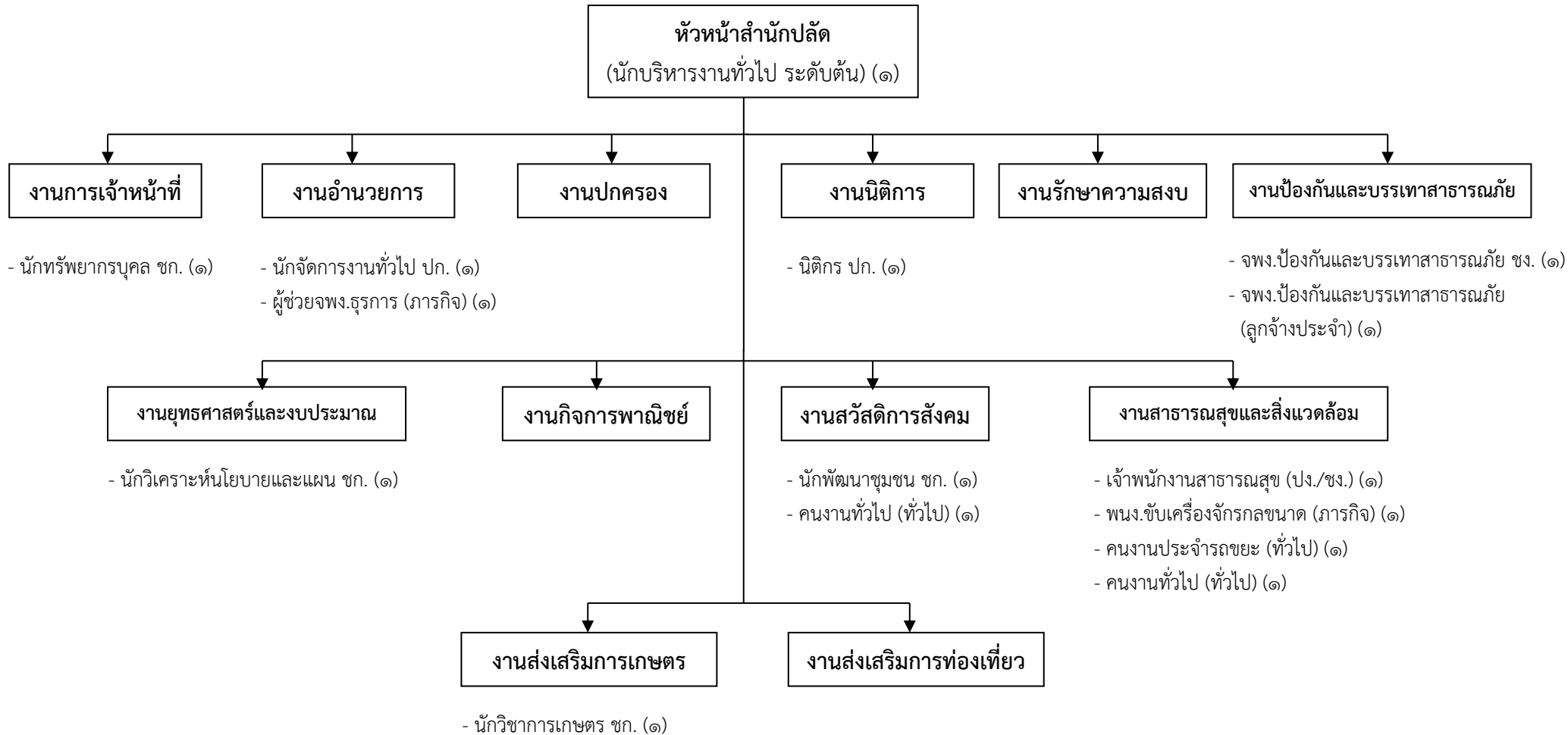
ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๔,๙๖๕,๐๐๐.๐๐	๓๖,๗๑๓,๒๕๐.๐๐	๓๘,๕๔๘,๙๑๒.๕๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน

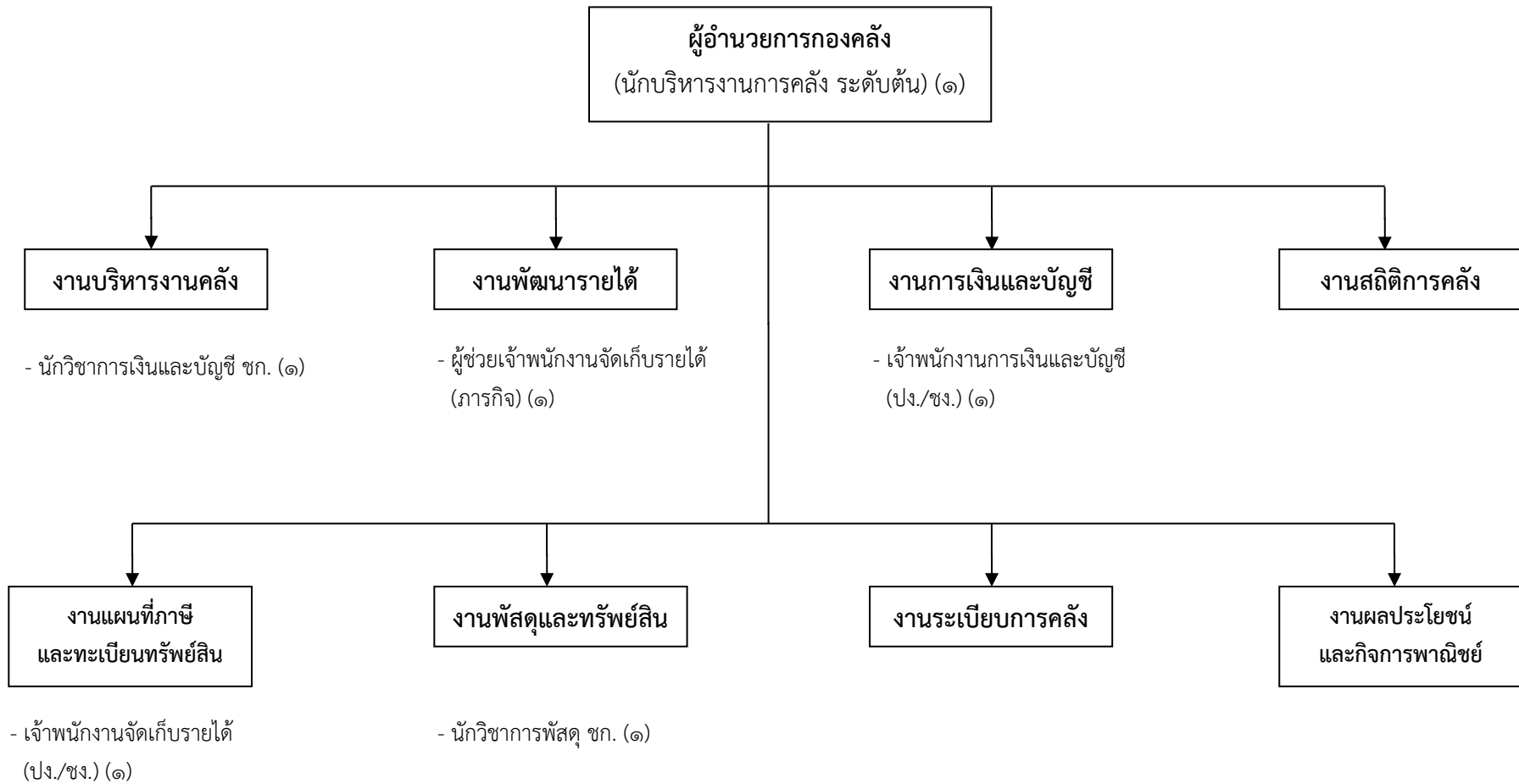


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



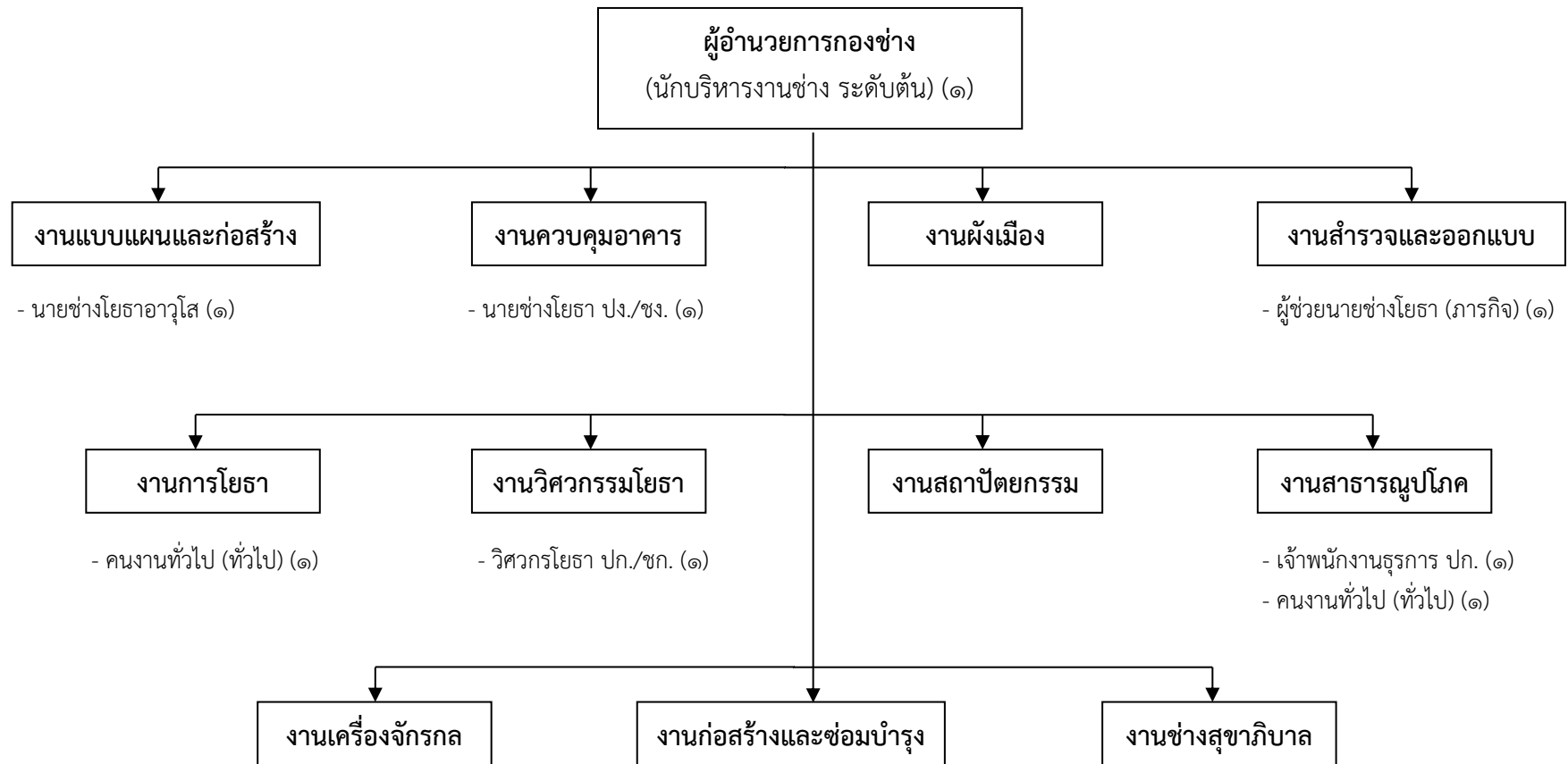
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๔	-	-	๑	๑	-	๑	๒	๓	๑๕

โครงสร้างองค์กร



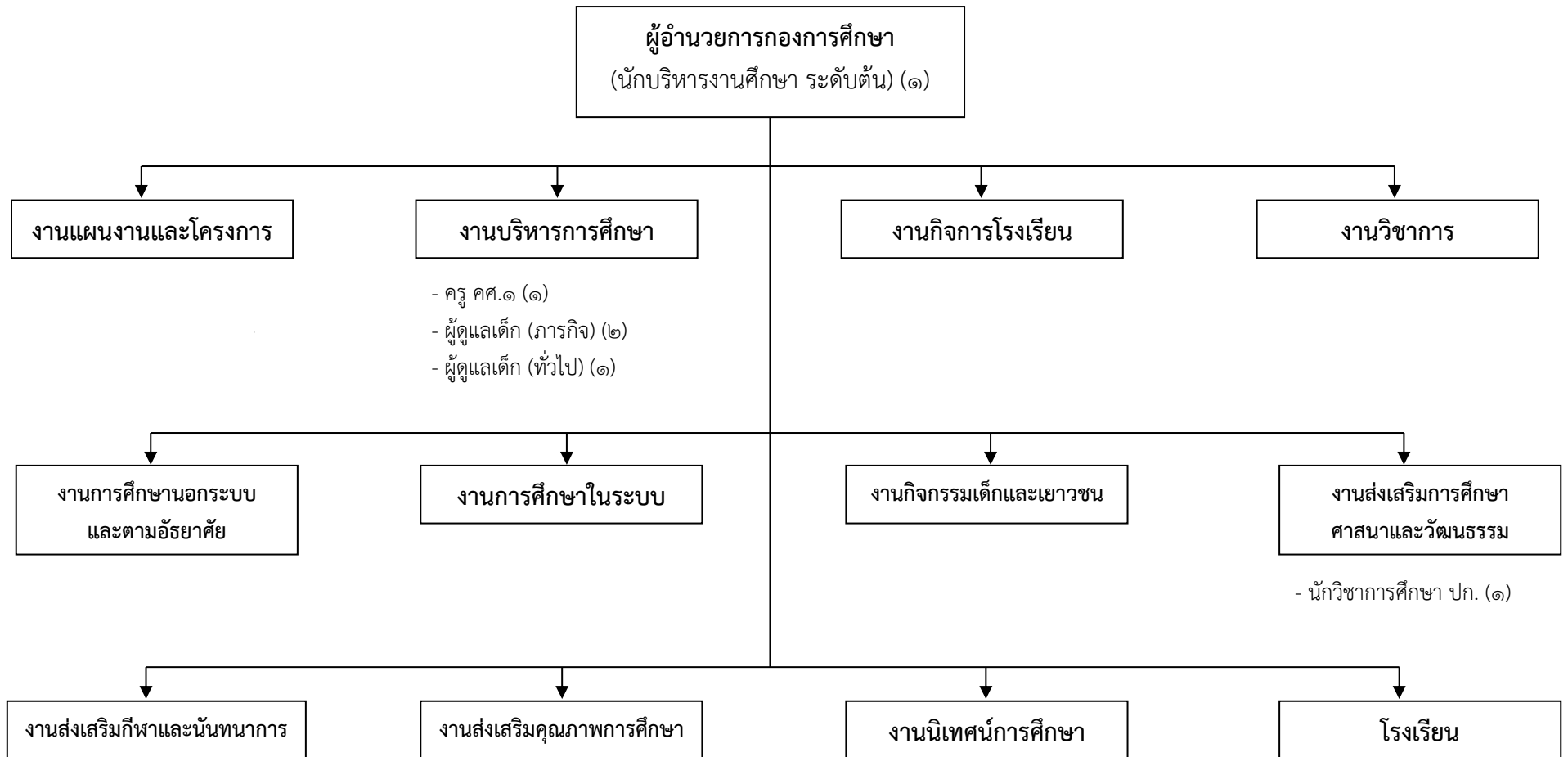
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๑	-	๑	๒	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจการ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายทศพร วงศ์ทะกัณฑ์	ร.ป.ม.	๑๓-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๔๖,๕๖๐

สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	-	-	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๒	นางนงุกร ดวงดอก	บ.ร.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๓๕๔,๘๔๐ (๒๘,๖๙๐x๑๒)	-	-	๓๕๔,๘๔๐
๓	น.ส.ชนิดาภา กันทะวงศ์	ร.ป.ม.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๔	น.ส.วรัญญา ณ เชียงใหม่	ร.ป.ม.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๕	นางสาวศุทธิณี ใจคำ	น.ม.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๖	นายศักดิ์ สุภาธาดา	วทบ. (การเกษตร)	๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๗	น.ส.พิมพ์พรณ อินคำแสง	ค.บ. (สังคมศึกษา)	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๘	-	-	๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล	-										
๑	-	-	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๒	นางดวงดาว เสน่ห์ดี	บธ.ม.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๓	น.ส.พัชรี เดื่อยพิมพ์	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๔	-	-	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๕	-	-	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖	นางวีไลวรรณ กันทะสอน	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๘,๔๔๐ (๑๔,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๔๔๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายสาทิตย์ บุญมี	บธ.บ. (การจัดการ งานก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๒,๓๒๐
๒	-	-	-	-	-	๑๓-๓-๐๑-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓	นายไพรัตน์ รัตติยะไส	บธ.บ. (การจัดการ งานก่อสร้าง)	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๗๖๐
๔	-	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๘๗,๙๐๐
๕	น.ส.สุกัญญา สุริยะวงค์	ปวส. (การโรงแรม)	๑๓-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๓-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖	นายสุรเดช เขษมชฌู	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๑,๕๒๐ (๑,๗๘๕x๑๒)	๑๕๙,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๘	นายเอกพล บุญญกิจรุ่งขจร	ปวช. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๙	นายพงษ์ฉนัย จันทร์ทั้ง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	น.ส.สุพราทิพย์ บุญมี	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๒	นายกขกร แสนหาใจ	ศศ.บ. (ประวัติศาสตร์)	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
	พนักงานครู อดบ.											
๓	ว่าที่ ร.ต.หญิง นิตยา จันชัย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๕๐,๒๐๐ (๒๐,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๐,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔	น.ส.สุพิทย์ มะลิแก้ว	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๗,๙๒๐ (๑๓,๑๖๐x๑๒)	-	๑,๕๐๐ (๑๒๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๕	นางเครือวัลย์ เชียงแรง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๑,๙๖๐ (๑๐,๑๘๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๕,๙๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖	น.ส.ภาพร วรหาคำ	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	-	-	-	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะวงเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน 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. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล โป่งน้ำร้อน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ 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 มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย