



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

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น โดยมีการจัดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนให้เหมาะสม นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ท.อ

(นายพนัสสินทร์ กันตวัณธสกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลปองน้ำร้อน

PONGNAMRON SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION
<http://www.pongnamronfang.go.th>

คำนำ

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีการจัดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน.

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนเข้าสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน อำเภอฟาง 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 ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ 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.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้งากำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล 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

๒.๗ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๘ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องต้องกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานเวลาได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการหรือส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวร่วมในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ 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

- 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 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 นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน 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 หลบหนีเข้าเมืองของชาวพม่า แรงงานต่างด้าว และปัญหายาเสพติด
๒. สินค้าภาคเกษตรถูกนายทุนเอารัดเอาเปรียบในเรื่องราคาของผลผลิตและประสบปัญหาน้ำท่วม น้ำป่า ทำให้ได้รับผลกระทบด้านการเกษตรทุกปี
๓. ขาดการบริหารจัดการผลผลิตทางการเกษตรที่ดี ทำให้เกิดปัญหาผลผลิตทางการเกษตรล้นตลาด และราคาตกต่ำ ตลอดจนมีปัญหาการให้ความรู้แก่เกษตรกร โดยเฉพาะการใช้สารเคมีในการเพาะปลูก
๔. ขาดการวางแผนการประชาสัมพันธ์อย่างมีเอกภาพ และขาดศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารที่ครบวงจร ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้สู่ประชาชน ยังไม่หลากหลาย

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นหลักสำคัญโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
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 เนื่องจากกระยะทางอยู่ไกลจากตัวจังหวัด
๕. รัฐบาลมีงบประมาณในการพัฒนาประเทศจำกัด

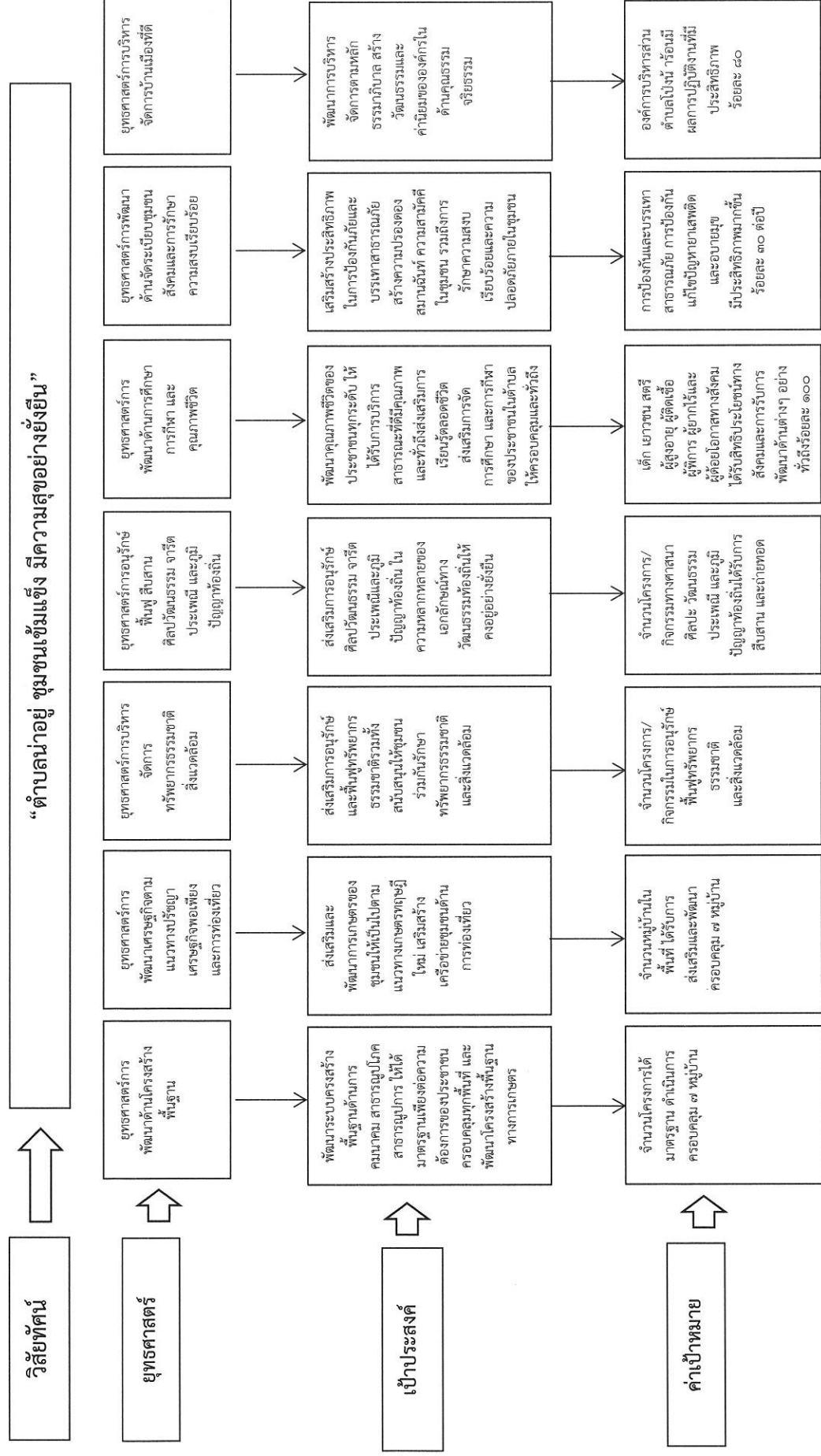
การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของการบริหารส่วนตำบลปงน้ำร้อน ได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวม เพื่อให้การดำเนินการของการบริหารส่วนตำบลปงน้ำร้อนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรองรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในอนาคต

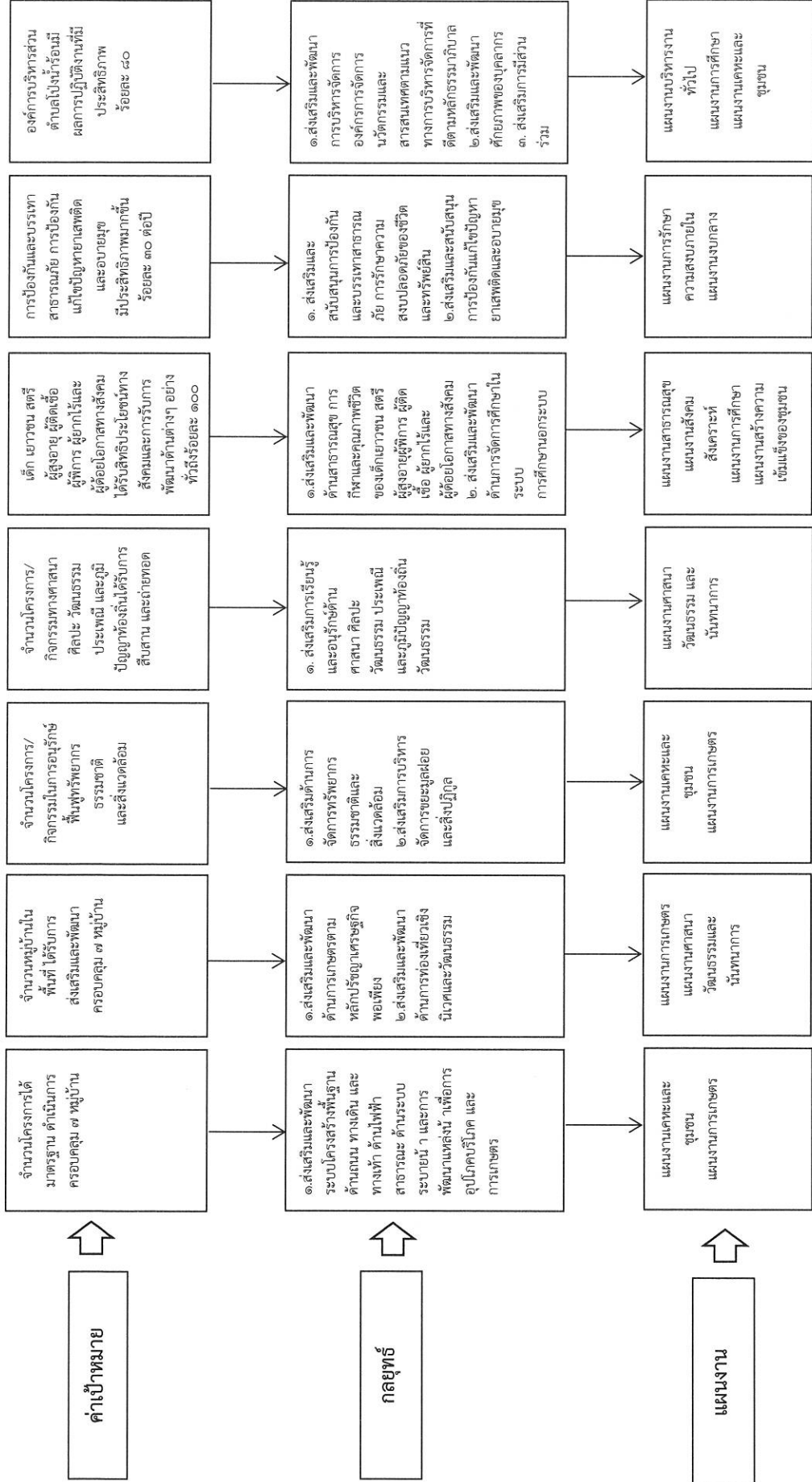
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวมเพื่อการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงน้ำร้อน



เป้าประสงค์

กลยุทธ์





จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- 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 วิเคราะห์แล้วเห็นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่งน้ำร้อนได้เป็นอย่างดี 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 ๔๖ 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 งานเทศกิจ 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 งานบำรุงศิลปปะ จาริตประเพณี 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 เอกสารการรับการ จ่ายเงิน 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 ภารกิจการประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจการประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณา ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
- งานสรรหาและเลือกสรร	- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานบุคลากรทางการศึกษา	- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานสิทธิและสวัสดิการ	- งานสิทธิและสวัสดิการ
๑.๒ งานอำนวยการ	๑.๒ งานอำนวยการ
- งานราชการทั่วไปของ อบต.	- งานราชการทั่วไปของ อบต.
- งานเลขานุการของนายก อบต., รองนายก อบต. และเลขานุการนายกฯ	- งานเลขานุการของนายก อบต., รองนายก อบต. และเลขานุการนายกฯ
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา
- งานเลือกตั้ง	- งานเลือกตั้ง
- งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ใน อบต. เป็นการเฉพาะ	- งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ใน อบต. เป็นการเฉพาะ
๑.๓ งานปกครอง	๑.๓ งานปกครอง
๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย	- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย
๑.๖ งานรักษาความสงบภายใน	๑.๖ งานรักษาความสงบภายใน
๑.๗ งานนิติการ	๑.๗ งานนิติการ
- งานกฎหมาย	- งานกฎหมาย
- งานนิติกรรมสัญญา	- งานนิติกรรมสัญญา
- งานคดี	- งานคดี
- งานวินัย	- งานวินัย
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

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

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง
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
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง
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
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
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
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
- 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 ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล 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
การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและเชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร	ส่งเสริมและพัฒนา ระบบโครงสร้างพื้นฐาน ด้านถนน ทางเดินและทางเท้าด้านไฟฟ้า สาธารณูปโภคและระบบน้ำและการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร	กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล	
						๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑
						๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก)	๑
						๓. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก)	๑
						๓. นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑
						๔. นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑
						พนักงานจ้างตามภารกิจ	
						๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป	๑
การส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุนสู่สากล	การพัฒนาเศรษฐกิจ ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	การพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว	ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรชุมชนให้ เป็นไปตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ เสริมสร้างเครือข่ายชุมชนด้านการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริม และพัฒนา ด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักงานปลัด	พนักงานส่วนตำบล	
						๑. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก)	๑
				๒. ส่งเสริมและพัฒนา ด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรม	สำนักงานปลัด	พนักงานส่วนตำบล	
						๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ.ชง.)	๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขต จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่ รับผิดชอบภารกิจ/ โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การเสริมสร้างภาพ มั่นคงด้าน ทรัพยากร ธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืน	การบริหารจัดการ ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การบริหาร จัดการ ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ส่งเสริม รณรงค์ อนุรักษ์ ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑. ส่งเสริมด้านการ จัดการทรัพยากร ธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม ๒. ส่งเสริมการบริหาร จัดการขยะ มูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล	สำนักปลัด	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก)	๑
						พนักงานส่วนตำบล ๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑
						๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑
						๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
						พนักงานจ้างทั่วไป	
						๑. คนงาน ๒. คนงานประจำระยะ	๑ ๒
การเสริมสร้าง สังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ ทางวัฒนธรรม	การอนุรักษ์ พื้นฟู และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	การอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่นใน ความ หลากหลายของ เอกลักษณ์ทาง วัฒนธรรม ท้องถิ่นให้คง อยู่อย่างยั่งยืน	๑. ส่งเสริมการเรียนรู้ และอนุรักษ์ ด้าน ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา	พนักงานส่วนตำบล ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) ๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก)	๑ ๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์จังหวัด อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การส่งเสริมและพัฒนาการ ท่องเที่ยว และ บริการ สุขภาพ เชื่อมโยง ชุมชน และท้องถิ่น	การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬาและคุณภาพชีวิต	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับให้ได้รับการบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและทั่วถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการจัดการเรียน การศึกษาและการกีฬาของประชาชนในตำบลให้ครอบคลุมและทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ	๑.ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข การกีฬาและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชนสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ยากไร้ และ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ๒.ส่งเสริมและพัฒนาด้านการจัดการศึกษาในระบบการศึกษาออก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	สำนักปลัด กองการศึกษา	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑
						๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
						พนักงานครู	
						๑. ครู	๑
						พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป ๑. ผู้ดูแลเด็ก	๒ ๑
การเสริมสร้าง ความมั่นคง ปลอดภัย และความ สงบสุขของ ประชาชน	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

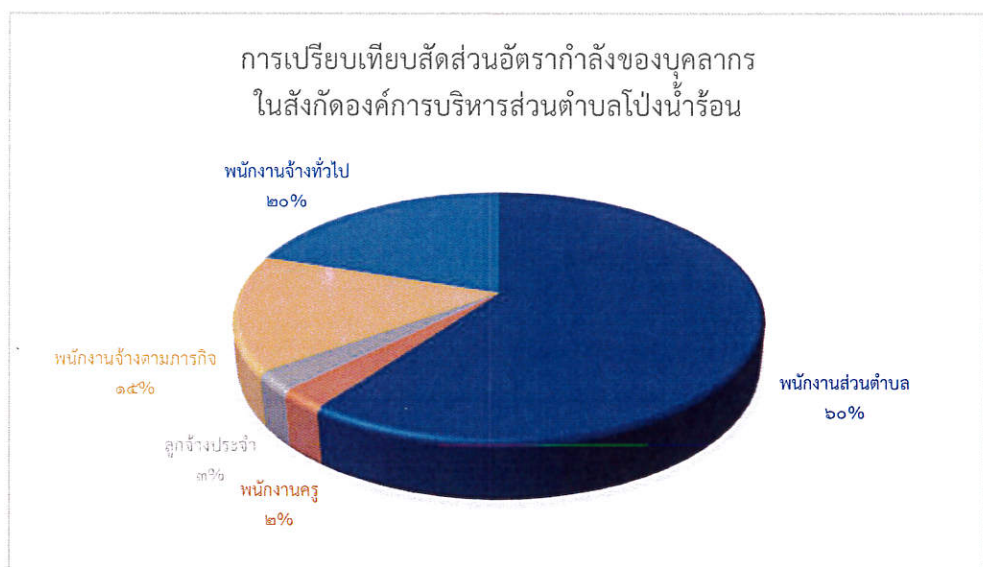
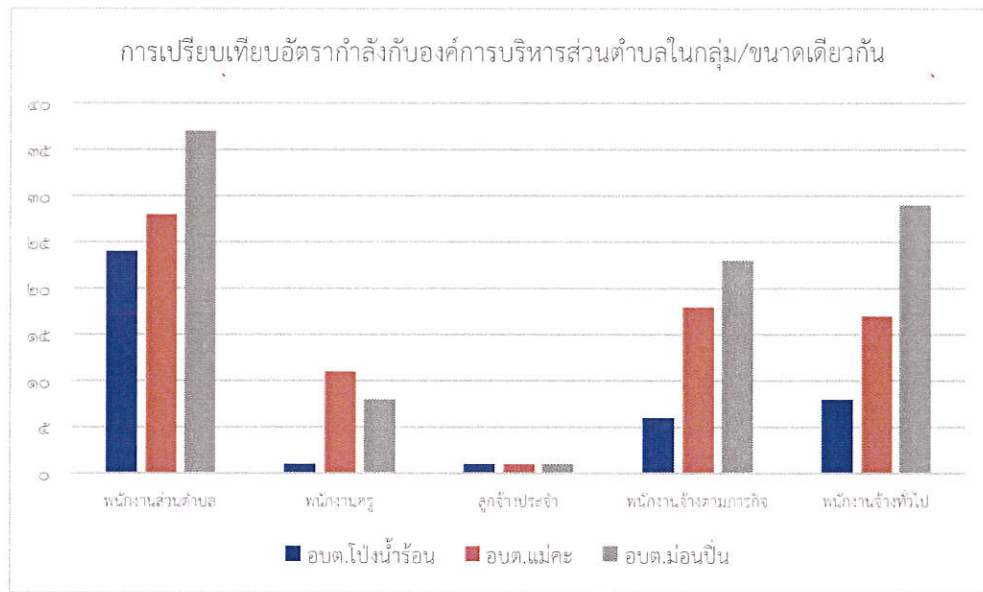
ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อบท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อบท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีภายใต้หลักธรรมาภิบาล	พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑.ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและการจัดการตามวัฒนธรรมที่ดี ๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
						สำนักปลัด พนักงานส่วนตำบล	
						๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
						๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑
						๓. นิติกร (ปก./ชก.)	๑
						๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑
						๕. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑
						๖. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑
						๗. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑
						๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	๑
						๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑
						กองคลัง พนักงานส่วนตำบล	
						๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
						๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑
						๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑
						๔. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑
						๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑
						พนักงานจ้างตามภารกิจ	
						๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
						๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ภายใต้หลักธรรมาภิบาล	พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. ส่งเสริมและพัฒนากิจการบริการจัดการองค์กรและการจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล	
						๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑
						๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑
						กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบล	
						๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
						๒. นักวิชาการศึกษา (ปท./ชก.)	๑

**การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน
กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน**

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน ได้เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ทั้งนี้ ได้มีการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	จำนวน ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	อัตราค่าจ้าง				
				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 ๔๓ อัตรา โดยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนมีภารกิจ และ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมทุกส่วนราชการ ซึ่งในแต่ละงานมีความยาก และ ซับซ้อนพอสมควร รวมถึง ความ ต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการ และ แกไขการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนต่อไป

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ 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 ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	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
รวมพนักงานส่วนตำบล สำนักปลัด อบต.	จำนวน	๙	อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๑.๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)	จำนวน	๑	อัตรา
รวมลูกจ้างประจำ สำนักปลัด อบต.		จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๑	คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา
๑.๒	คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๒	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง สำนักปลัด อบต.		จำนวน	๗	อัตรา

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
รวมพนักงานส่วนตำบล กองคลัง		จำนวน	๕	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒.๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง กองคลัง		จำนวน	๒	อัตรา

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
รวมพนักงานส่วนตำบล กองช่าง	จำนวน	๖	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๑ คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง กองช่าง	จำนวน	๓	อัตรา

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
รวมพนักงานส่วนตำบล กองการศึกษาฯ	จำนวน	๒	อัตรา

ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครู อบต.

๔.๑ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๒	อัตรา
๔.๒ ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๑๘	จำนวน	๑	อัตรา
รวมผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู อบต.	จำนวน	๑	อัตรา

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

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อลักษณะงาน เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	“อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล”								
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	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	
	พนักงานจ้าง								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง (๐๕)								
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดปิตยาราม								
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม/เงินอุดหนุน
	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๓๕	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง								
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหัด								
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม/เงินอุดหนุน
	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
	พนักงานจ้าง								
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๔๐	๔๓	๔๓	๔๓	+๔/-๑	-	-	

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	๔๓๙,๓๐๐	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
	ลูกจ้างประจำ						
๑๐	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กลุ่มสนับสนุน)	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๗,๖๘๐	๕,๕๒๐	๘,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
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
	พนักงานจ้างทั่วไป						
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
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐

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	๑๓๐,๘๐๐	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
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
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 ๑.๒
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐

๔) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ 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
๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	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
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดปิตยาราม							
๓	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าหัด							
	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

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

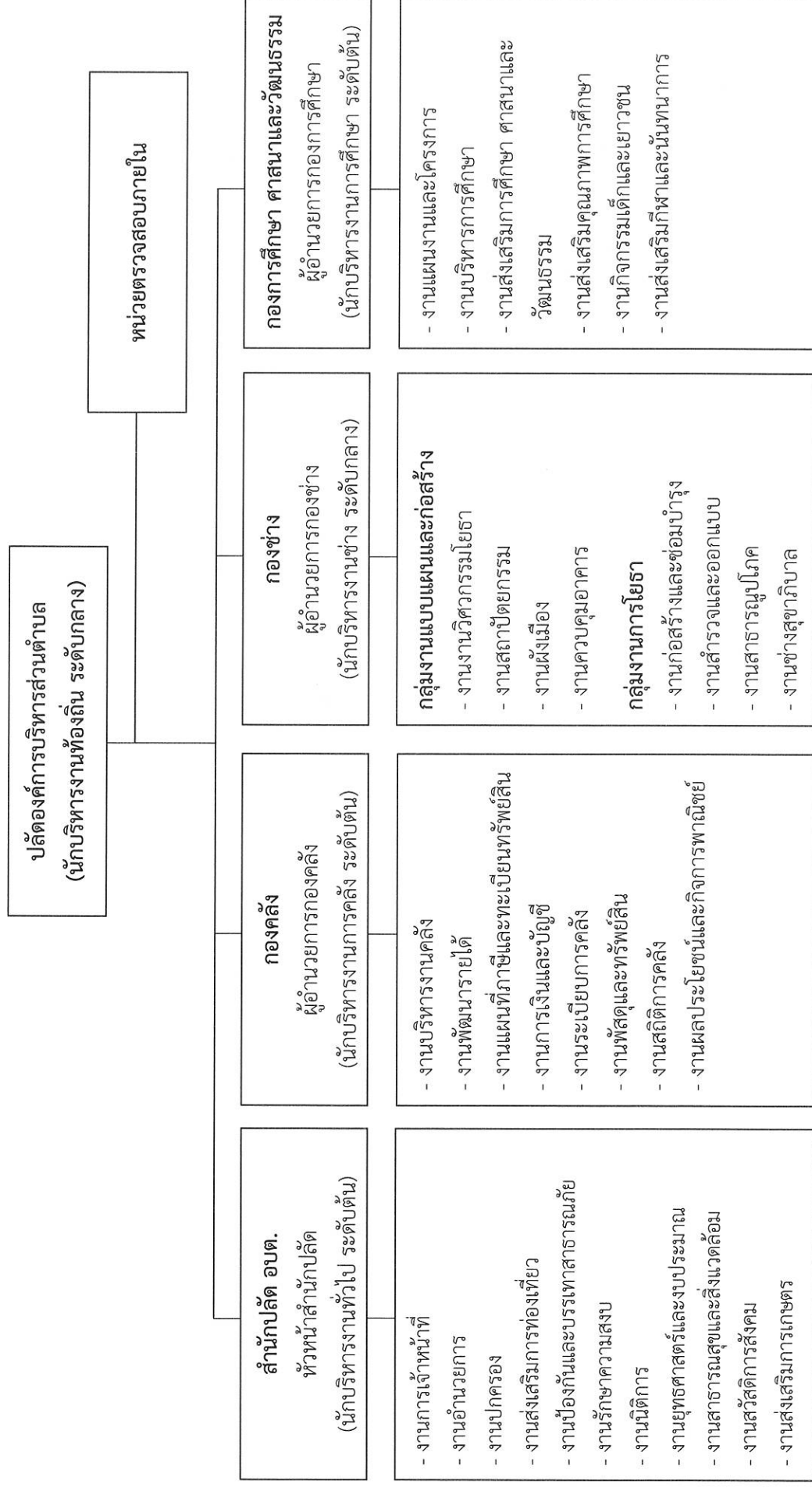
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

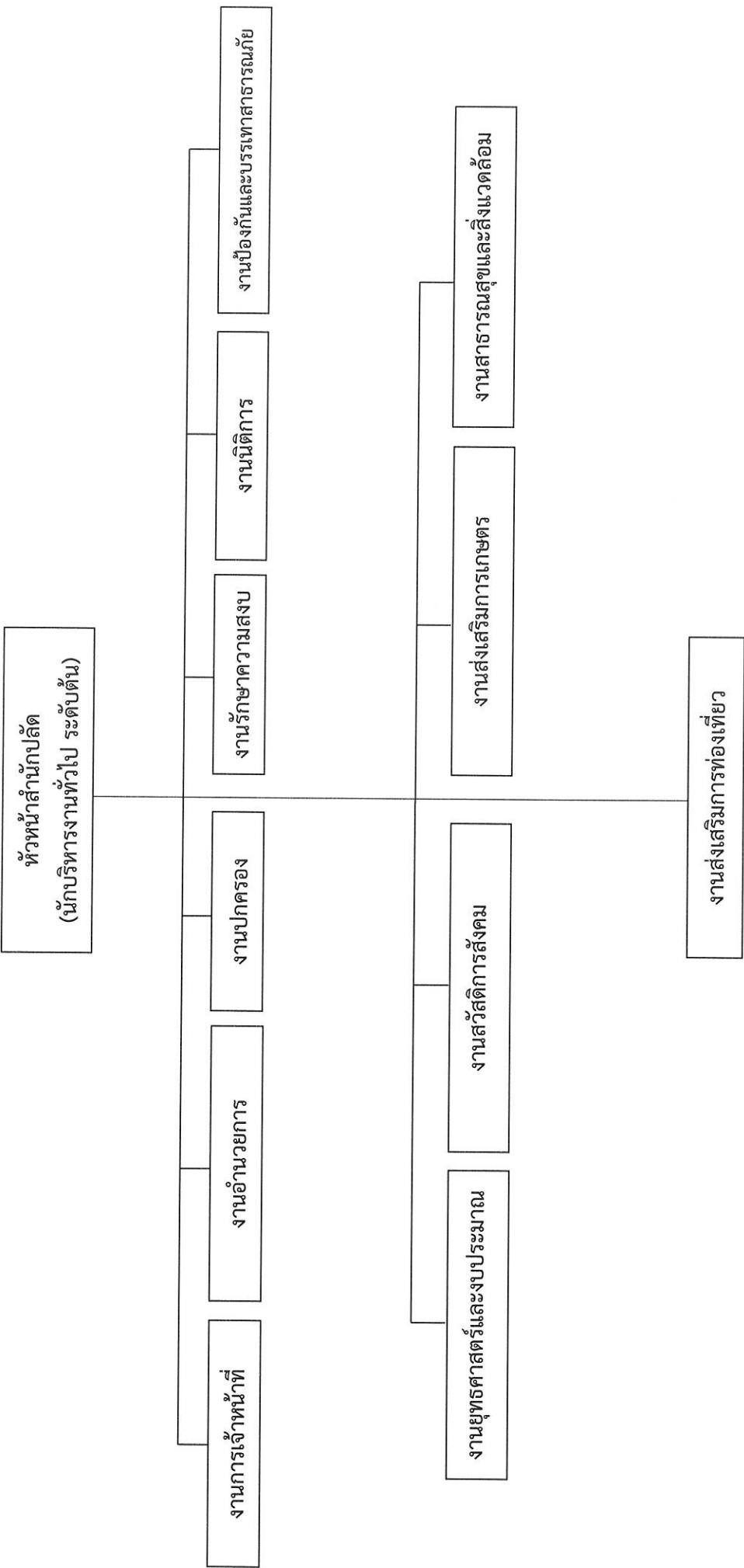
ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๘,๘๕๐,๐๐๐	๔๐,๗๙๒,๕๐๐	๔๒,๘๓๒,๑๒๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

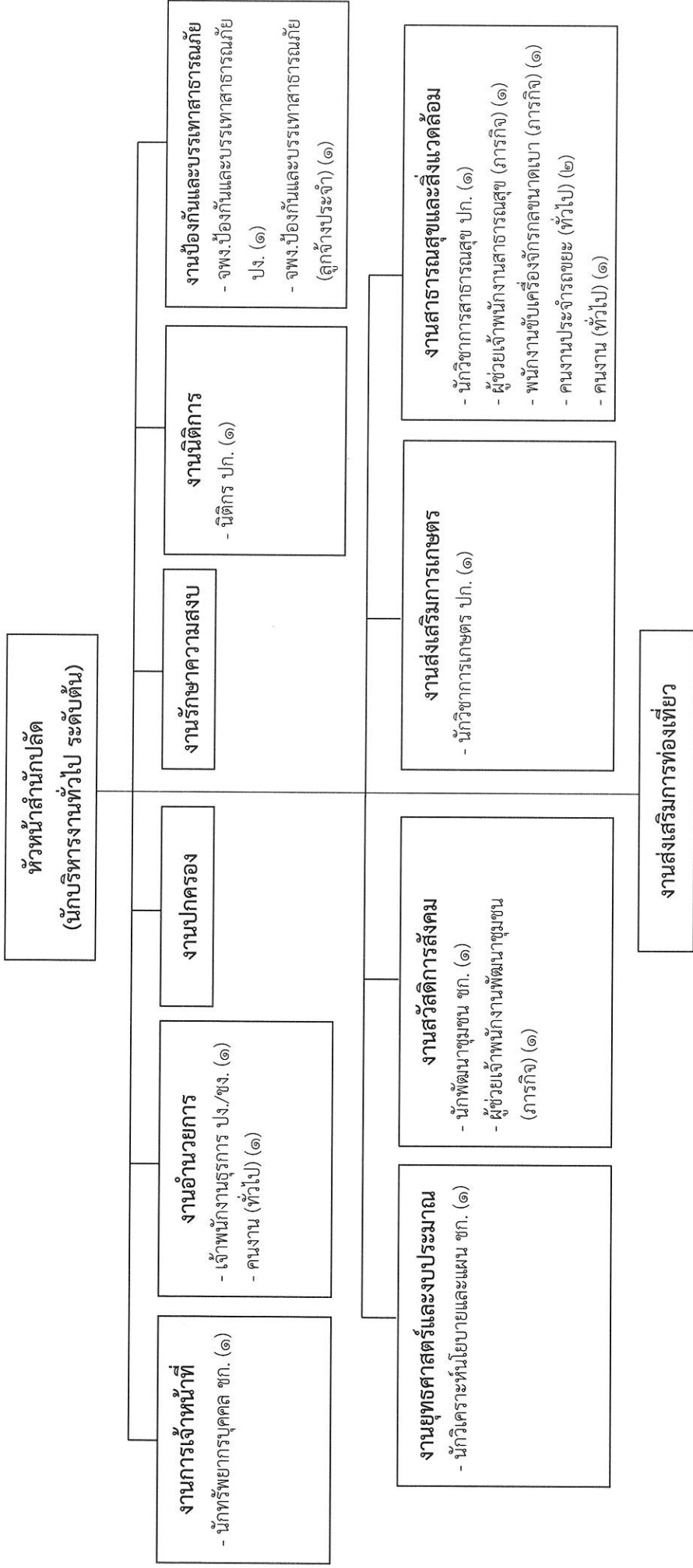
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

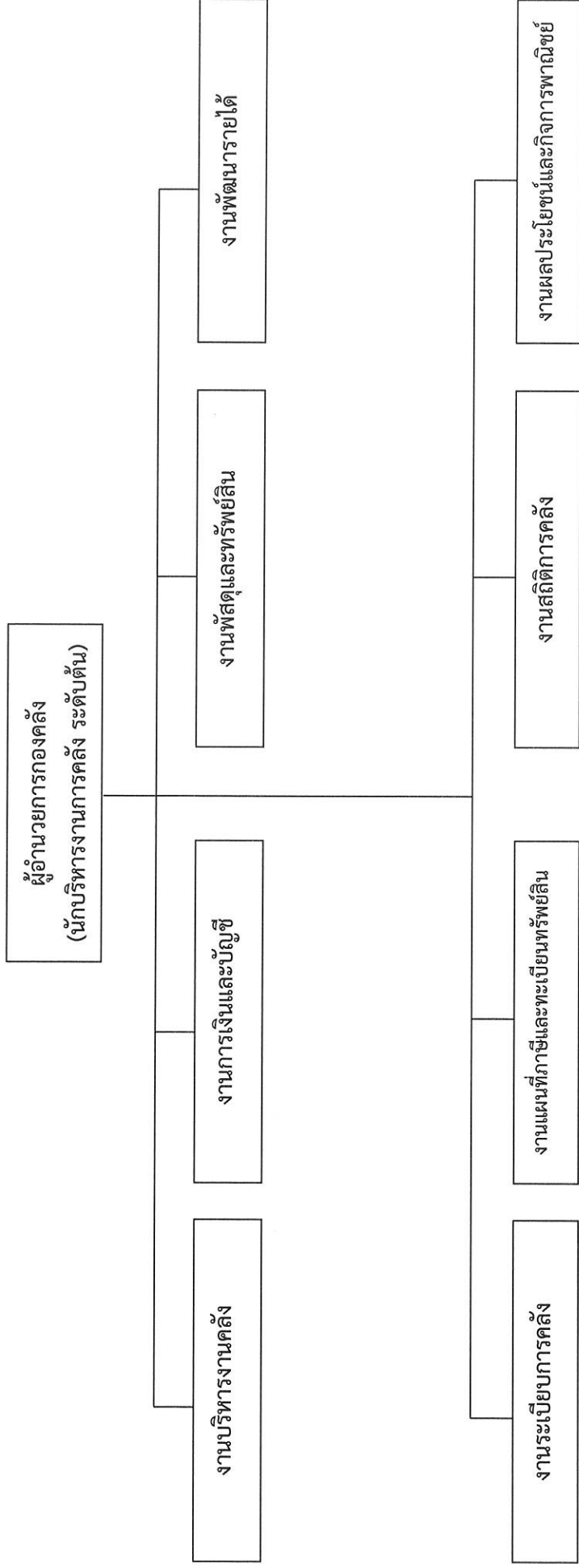


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

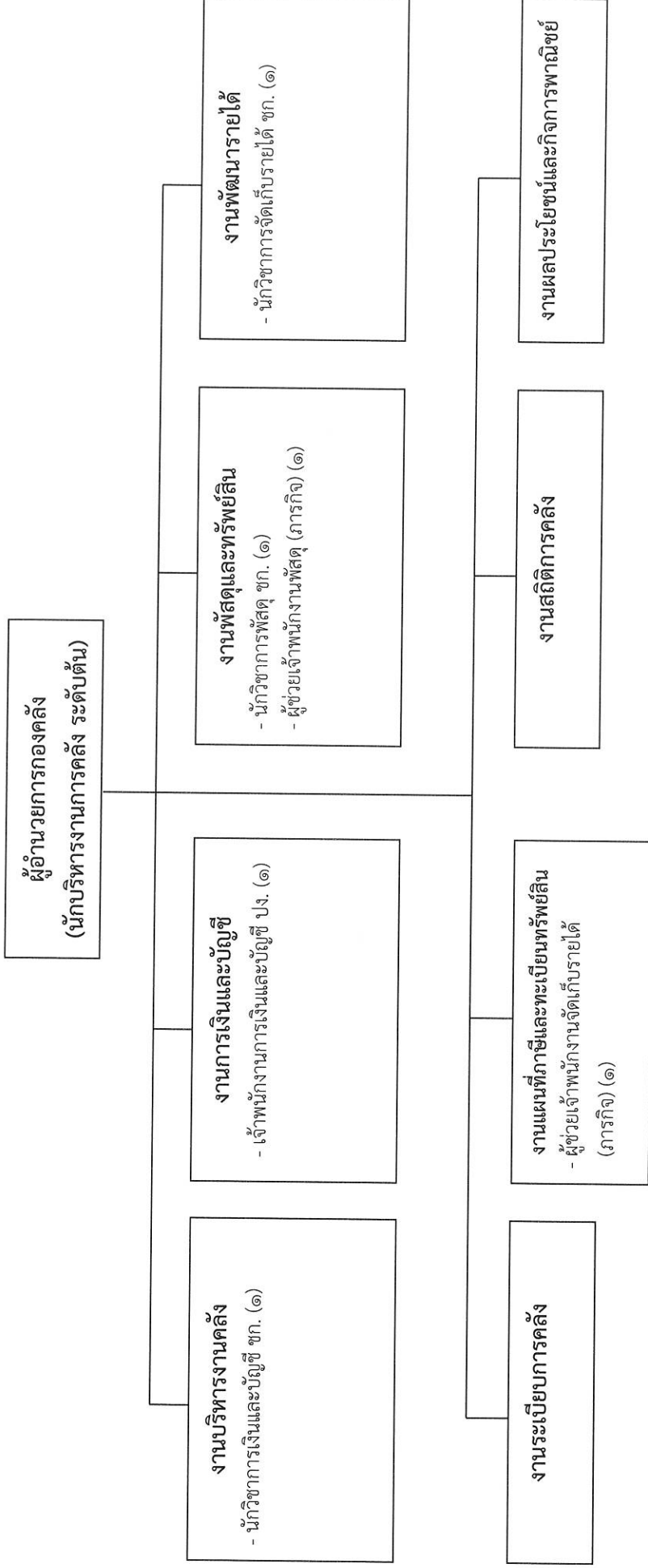


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๓	-	-	๒	-	-	๓	๔	๑๗

โครงสร้างกองคลัง

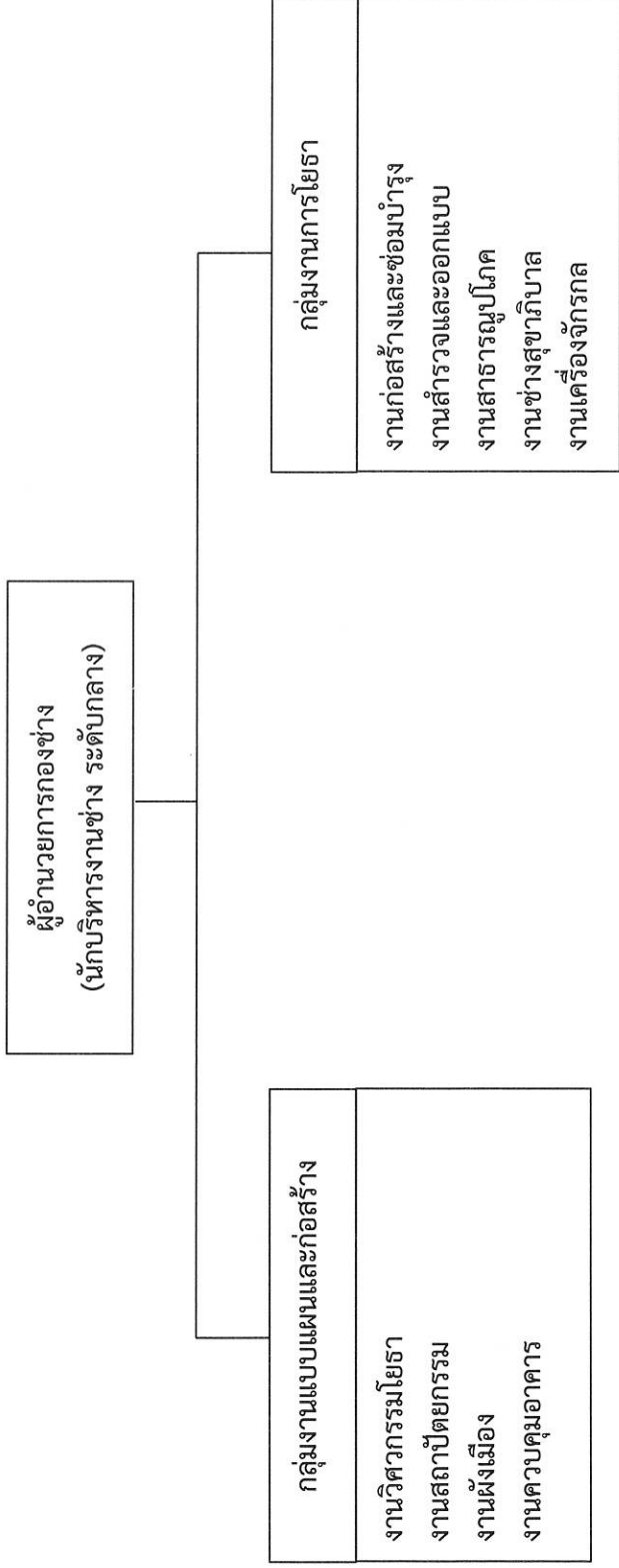


โครงสร้างองค์กร

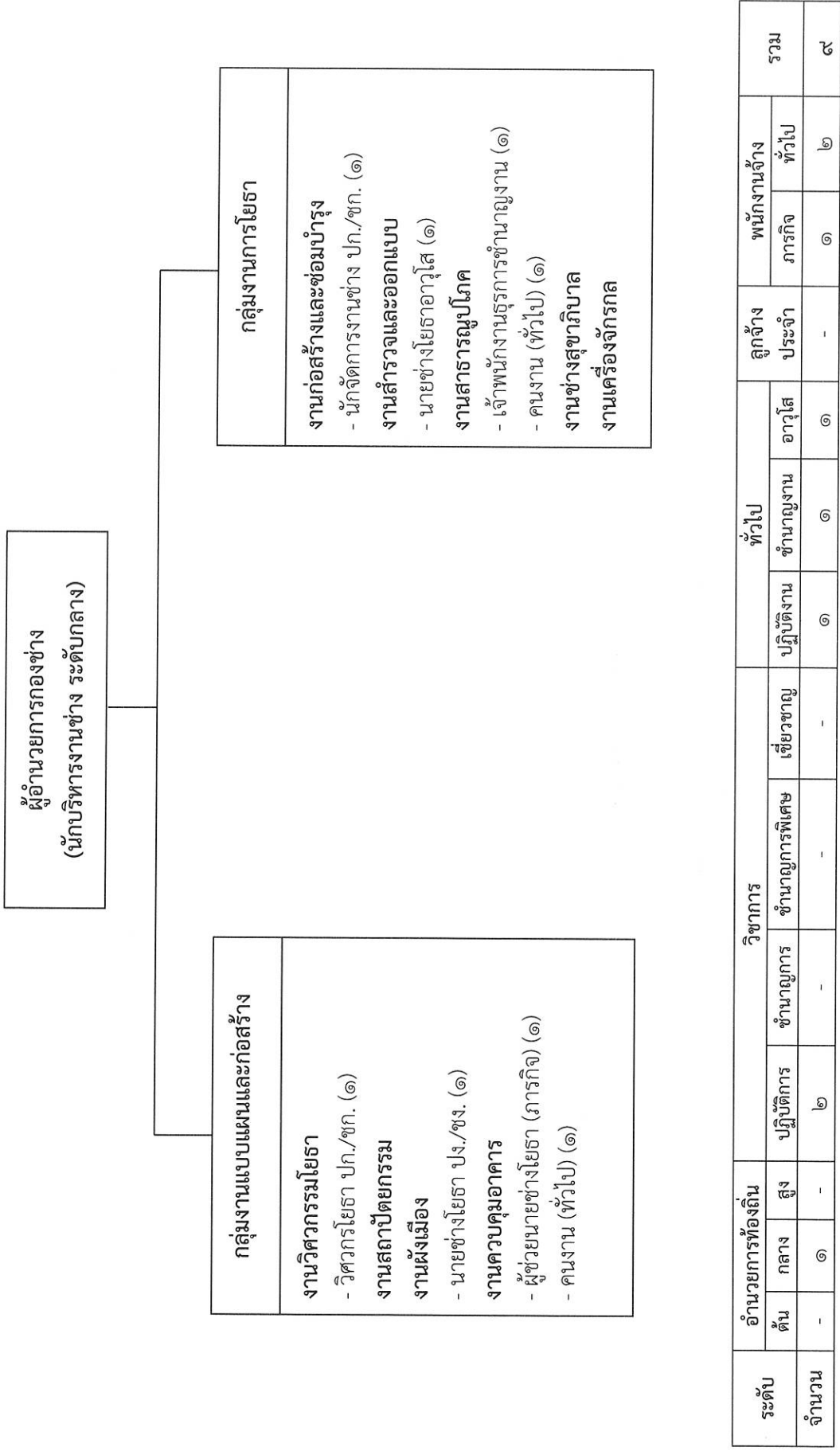


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๒	-	๗

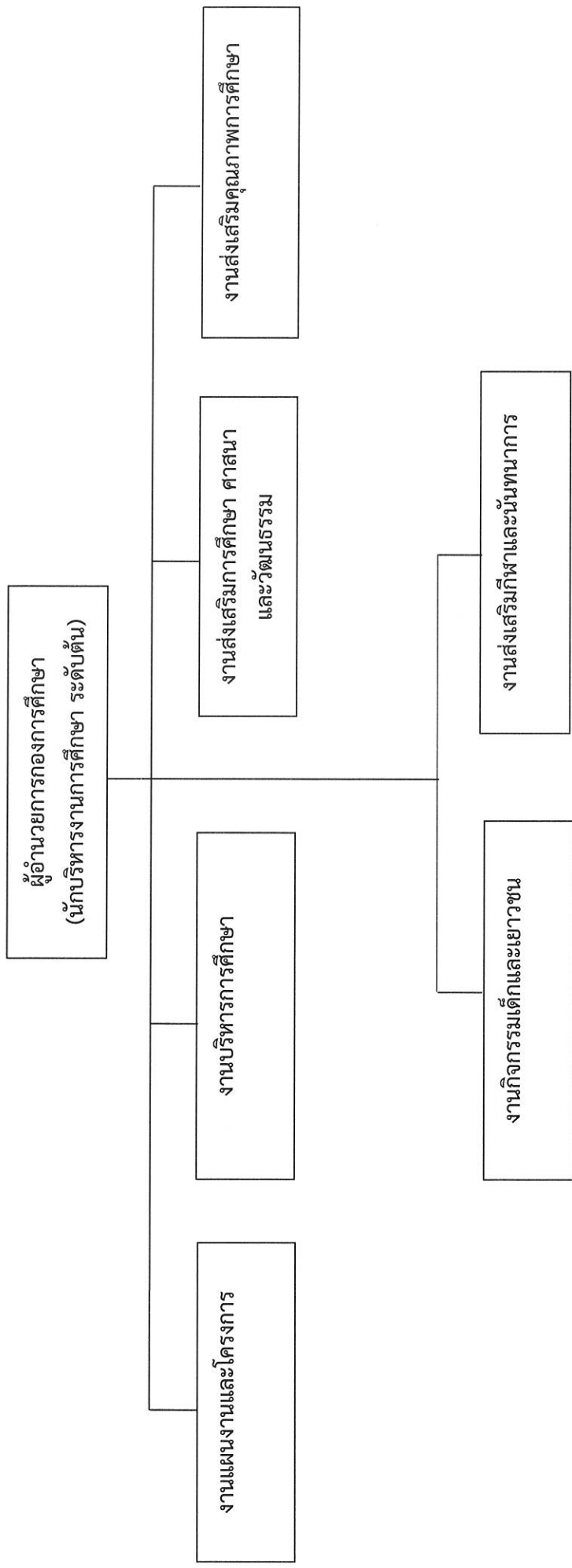
โครงสร้างกองช่าง



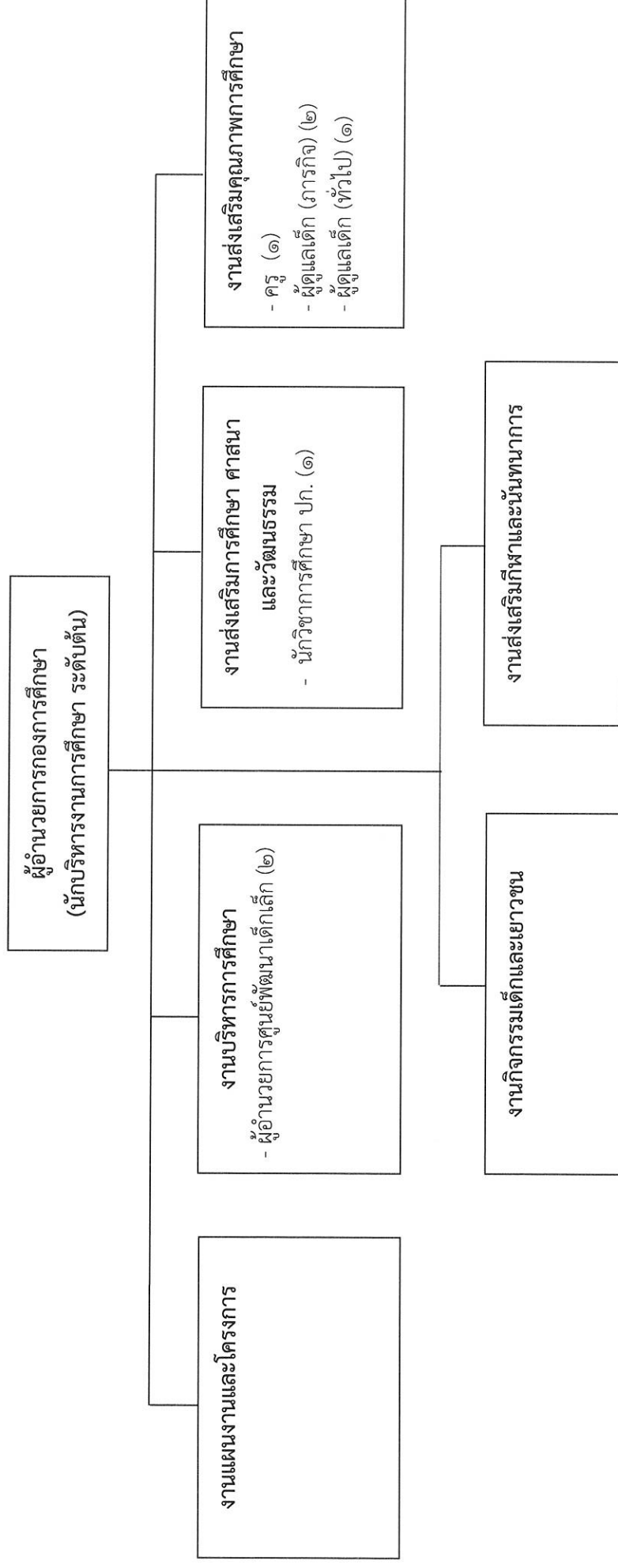
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

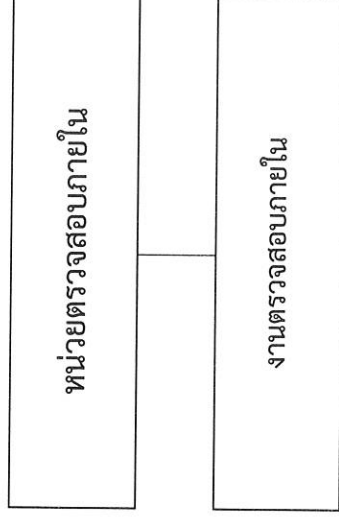


โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู อบต.			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อศ.		ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	๘

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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 เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อน 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