



แผนอัตรากำลังสามปี

ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ อำเภอนาดี
จังหวัดปราจีนบุรี

สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ
โทรศัพท์ : ๐๓๗-๒๑๐๖๑๖



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากง่ายและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในขั้นแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดปราจีนบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ มีโครงสร้างการแบ่งและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอให้เหมาะสม



๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ ภารกิจความรับผิดชอบและความต้องการกำลังบุคลากร ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องราวกการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กรโดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วยการได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”



- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทางาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ, ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ:** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการโดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชีการพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบการประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติความรู้ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริหารสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม บริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปีใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

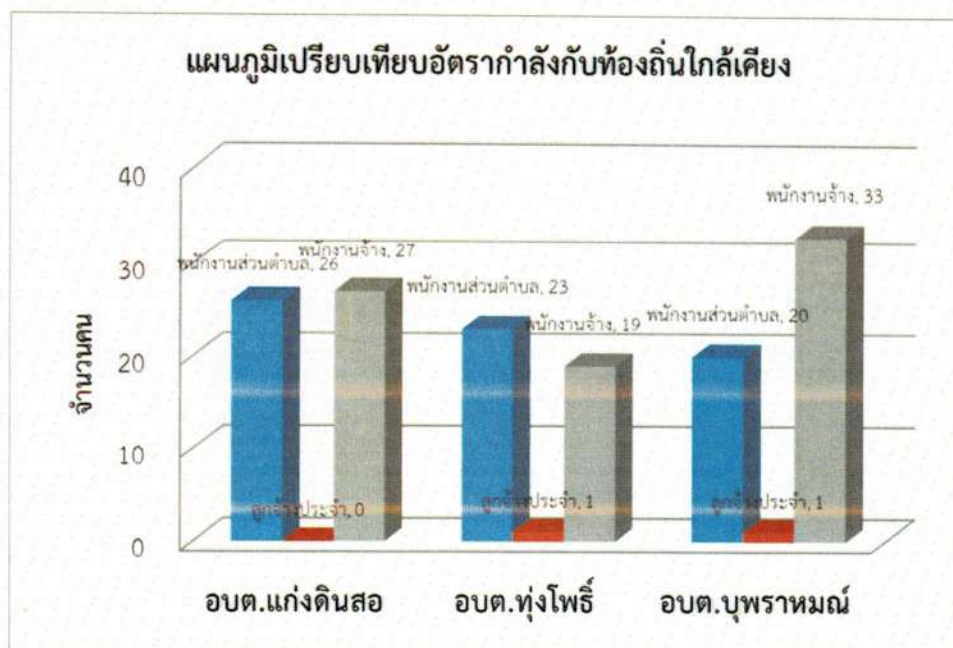
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปีทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

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

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับท้องถิ่นใกล้เคียง

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์และองค์การบริหารส่วนตำบลบุพราหมณ์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งและจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย



๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคนปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
แก่งดินสอ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ เช่น
กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ และส่ง
คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ
และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ได้นำข้อมูลด้านศักยภาพของตำบล ปัญหาความต้องการของ
ประชาชนมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อมูลเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล โดยมีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด
ปราจีนบุรี ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางการคมนาคมภายในตำบลให้มีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ พัฒนาระบบไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- ๑.๔ พัฒนางานบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสร้างสังคมสงบสุข

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ ส่งเสริมการจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย

๒.๒ ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนา บำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๓ พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตจิตสวัสดิการทางสังคมและการสังคมสงเคราะห์

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การแก้ไขปัญหายาทางสังคม
และความเดือนร้อนของเด็ก เยาวชน และประชาชน

๒.๕ ส่งเสริมสถาบันครอบครัวและพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง

๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ
ประชาชน

๒.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๘ ส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ และการสร้างรายได้วิสาหกิจชุมชนเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำการเกษตรแบบผสมผสานเกษตรทางเลือกและเกษตรอินทรีย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบล

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน การปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนและอนุรักษ์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวก และส่งเสริมกิจกรรมท่องเที่ยว

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาสินค้า การตลาดเพื่อการท่องเที่ยว

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการท่องเที่ยว

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน ข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ พัฒนาบุคลากรและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ

๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖.๓ พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนให้มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

๖.๔ พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ อาคาร สถานที่ของสำนักงานให้มีความพร้อมต่อการให้บริการประชาชน

๖.๕ ส่งเสริมและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ

๒. จัดให้มีการสาธารณูปโภค การสาธารณูปการและการก่อสร้างอื่นๆ

๓. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ

๔. จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๕. การวางและปรับปรุงผังเมือง



๒. นโยบายด้านการพัฒนาคนและสร้างสังคมสงบสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลแก่งดินสอเป็นชุมชนที่ปลอดภัย น่าอยู่ โดยมีแนวทางดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๕. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริมการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๗. ส่งเสริมกีฬา
๘. จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๙. สนับสนุนกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี
๑๐. สนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน
๑๑. ส่งเสริมการดำเนินงานและบริหารระบบการแพทย์ฉุกเฉินของ อบต.

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๑. บำรุงและส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพของราษฎร
๒. จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ วิสาหกิจชุมชน
๓. สนับสนุนส่งเสริมศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลและศูนย์เรียนรู้ฯ

๔. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๒. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างคุ้มค่า
๔. รณรงค์สร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ปรับปรุงทัศนียภาพและส่งเสริมการแก้ไขปัญหามลภาวะโลกร้อน

๖. สนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ

๕. นโยบายด้านการท่องเที่ยว

๑. เพิ่มศักยภาพการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๒. บำรุงรักษา ปรับปรุงพัฒนาและอนุรักษ์ศาสนสถานและแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยว

๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง



๓. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. สนับสนุนกิจกรรมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
๖. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อบต.แก่งดินสอ
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ
๘. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๙. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. ส่งเสริมพัฒนาหมู่บ้าน เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๑๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
๑๒. เน้นการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ มีความครบถ้วนสมบูรณ์อันส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ สรุปได้ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ

(๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่

- การคมนาคมไม่สะดวก เช่น ถนนชำรุด ขาดถนนที่ได้มาตรฐาน
- ถนนตมามีน้ำท่วมขังในฤดูฝน
- เขตไฟฟ้าแรงต่ำไม่ถึงทุกหลังคาเรือน
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ การให้บริการไม่ทั่วถึง
- ลำคลองปกคลุมด้วยวัชพืชและต้นเขิน

(๒) ปัญหาด้านการพัฒนาคนและสร้างสังคมสงบสุข

- คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ขาดคุณภาพชีวิตที่ดี
- เด็ก เยาวชน ละทิ้งการศึกษาก่อนวัยอันควร
- ขาดแคลนแหล่งข้อมูลความรู้
- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ขาดบุคลากรในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ประชาชนให้ความร่วมมือน้อยในกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีไทย
- การให้บริการด้านสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง
- การส่งเสริมสุขภาพทำได้ยากเพราะประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญ
- ปัญหาในการป้องกันและควบคุมโรค เช่น การขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ ความไม่ใส่ใจ

ของประชาชนในเรื่องการป้องกันและควบคุมโรค



(๓) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตตกต่ำ รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ
- ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ขาดการสนับสนุนให้ด้านปัจจัยการผลิตและอาชีพเสริมจากภาครัฐ

(๔) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาความเสื่อมโทรมของดินและแหล่งน้ำ
- ปัญหาขยะมูลฝอย การทิ้งขยะไม่เป็นที่
- ปัญหาน้ำเสียจากครัวเรือนปนเปื้อนลงลำคลองและจากแหล่งน้ำการเกษตรของประชาชน

(๕) ปัญหาด้านการท่องเที่ยว

- ปัญหาระบบคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยว

(๖) ปัญหาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ปัญหาเยาวชนมั่วสุม
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาการให้ความช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย
- ประชาชนขาดความรู้ และความเข้าใจในการปกครองตนเอง ไม่ยอมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการกับภาครัฐ
- การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐไม่ทั่วถึง
- ผู้นำชุมชนและบุคลากรภายในตำบลขาดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่
- ขาดศูนย์รวมการบริหารของภาครัฐ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้



๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑.๑ บำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๕.๑.๒ เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๕.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๕.๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๕.๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๕.๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๕.๒.๔ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

๕.๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

๕.๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

๕.๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

๕.๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๕.๓.๔ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕.๓.๕ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๕.๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕.๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๕.๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

๕.๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

๕.๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))



๕.๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๕.๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

๕.๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

๕.๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๕.๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

๕.๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน



๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ

วิเคราะห์SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์นี้

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๔. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๕. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๖. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๗. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย

๘. มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดเล็กง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น ดังนี้



๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
๒. พื้นที่ตำบลไม่มีรถโดยสารประจำทางสัญจรผ่านทำให้การเดินทางไม่สะดวก
๓. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
๔. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้าย บ่อยและบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่องและประสบการณ์ในการทำงานน้อย
๕. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร ดังนี้

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ
๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. กฎหมายกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง ดังนี้

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
๒. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลาง ยังไม่เต็มที่ซึ่งต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วน/กองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างเดิม	โครงสร้างใหม่ (ตามมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓)
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานนโยบายและแผน (๓) งานกฎหมายและคดี (๔) งานสวัสดิการสังคม (๕) งานส่งเสริมการเกษตร (๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (๑) งานบริหารทั่วไป (๒) งานนิติการ (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๔) งานสวัสดิการสังคม (๕) งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน (๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒) งานงบประมาณ (๓) งานประชาสัมพันธ์ (๔) งานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา
๒. กองคลัง (๑) งานการเงิน (๒) งานการบัญชี (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (๕) งานบริหารงานทั่วไป (๖) งานบริหารงานคลัง	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานบริหารการคลัง (๓) งานการเงิน (๔) งานบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ (๑) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน (๔) งานจัดหาพัสดุ



๓. กองช่าง (๑) งานก่อสร้าง (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๓) งานผังเมือง (๔) งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง (๓) งานสำรวจและออกแบบ (๔) งานผังเมือง ๓.๒.ฝ่ายสาธารณูปโภค (๑) งานสาธารณูปโภค (๒) งานการโยธา (๓) งานวิศวกรรมโยธา (๔) งานช่างสุขาภิบาล
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑) งานบริหารการศึกษา (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๓) งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานบริหารการศึกษา (๓) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (๔) งานแผนงานและโครงการ ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (๓) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม (๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (๓) งานรักษาความสะอาด	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานบริหารงานสาธารณสุข (๓) งานส่งเสริมสุขภาพ (๔) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๒ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (๑) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (๒) งานรักษาความสะอาด (๓) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๔) งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน



๘.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับการกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ และเพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑๐ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง ๑๑ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๙ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา

๔.๒ พนักงานจ้าง ๙ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา

๕.๒ พนักงานครู ๕ อัตรา

๕.๓ พนักงานจ้าง ๙ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอเพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่ม อัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบล แก่งดินสอ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาและมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วย มีหัวหน้าส่วน ราชการ (ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วน ราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงานและ เมื่อนำ ปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารทั่วไป	๖	๓	๓
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	๑
	งานสวัสดิการสังคม	๑	๑	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	๑	๑	๑
	งานบัญชี	๑	-	๑
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	-
	งานธุรการ	-	๒	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๓	๑	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	๑	-
	งานผังเมือง	๑	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	๔	๑	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๓	-	-
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๒	๑	-
	งานรักษาความสะอาด	๑	๑	๓
	งานควบคุมและป้องกันโรค	๑	๑	-
	งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๑	๓	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	๒	๑	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	๖	๒
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคนและสร้างสังคมสงบสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักผังเมือง ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเกลี่ยจากสำนักปลัด
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายสัตวแพทย์ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเก็บขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (พนักงานช่วยชีวิตคน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (พนักงานช่วยชีวิตคน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑

บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖(ปรับปรุงโครงสร้างใหม่)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไปในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐		๑	-	-	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๒๘๐	๗๖๕,๕๖๐	๗๖๕,๕๖๐	๗๖๕,๕๖๐	กำหนดเพิ่ม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๐๒,๗๒๐	๕๐,๐๐๐		๑	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	กำหนดเพิ่ม
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๘๒,๕๖๐	๕๐,๐๐๐		๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	กำหนดเพิ่ม
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	-	๐	๑	๑	-	๓๔,๓๒๐	๓๔,๓๒๐	๓๔,๓๒๐	๓๔,๓๒๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	กำหนดเพิ่ม
๕	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	ต้น	๑	-	-	๐	๑	๑	-	๓๔,๓๒๐	๓๔,๓๒๐	๓๔,๓๒๐	๓๔,๓๒๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	กำหนดเพิ่ม
๖	นักวิชาการบุคคล	ชก.	๑	๓๖๘,๔๘๐	๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓๖๘,๔๘๐	๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	
๙	นิติกร	ป.ก.	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๐	๑	๑	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๐๓,๖๔๐	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๑	-	-	๐	๑	๑	-	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๓๕,๖๐๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๐๓,๖๔๐	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๒๖๘,๔๘๐	๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๗๙,๐๔๐	๒๗๙,๐๔๐	๒๗๙,๐๔๐	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	๑	๒๘๗,๕๐๐	๐	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๐๗,๒๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑๒๘,๒๘๐	๐	๐	๑	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๓,๔๔๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๓๘,๕๖๐	
๑๗	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๒๗,๓๖๐	๑๒๗,๓๖๐	๑๒๗,๓๖๐	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๒๗,๓๖๐	๑๒๗,๓๖๐	๑๒๗,๓๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๙	ยาม	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	ภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	พนักงานประจำรถนำ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๑๔)																	
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๐๒,๗๒๐	๕๐,๐๐๐		๑	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	กำหนดเพิ่ม
๒๕	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๑	-	-	-	๑	๑	-	๓๔,๓๒๐	๓๔,๓๒๐	๓๔,๓๒๐	๓๔,๓๒๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	กำหนดเพิ่ม
๒๖	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและบัญชี	ต้น	๑	-	-	-	๑	๑	-	๓๔,๓๒๐	๓๔,๓๒๐	๓๔,๓๒๐	๓๔,๓๒๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	๔๕๘,๖๖๐	กำหนดเพิ่ม
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๓๘๐,๗๒๐	๐	๐	๑	๑	-	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๖,๑๖๐	๓๘๖,๘๘๐	๓๘๖,๘๘๐	๓๘๖,๘๘๐	
๒๘	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	-	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๔๒๒,๓๖๐	๔๒๒,๓๖๐	๔๒๒,๓๖๐	
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	๑	-	-	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๔๓๑,๐๘๐	๔๓๑,๐๘๐	๔๓๑,๐๘๐	
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๑	-	-	๐	๑	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๔๓๑,๐๘๐	๔๓๑,๐๘๐	๔๓๑,๐๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๓,๕๖๐	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	ว่าง	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๔)																
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓๘,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๔,๕๒๐	๔๕๔,๕๒๐	
๓๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	ว่าง	-	-	๑	๑	๑	๓๔๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๔,๕๒๐	๔๕๔,๕๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๙	หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค	ต้น	๑	ว่าง	-	-	๑	๑	๑	๓๔๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๔,๕๒๐	๔๕๔,๕๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๐	นักผังเมือง	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่าง	-	-	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่าง	-	๐	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่าง	-	๐	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๓	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่าง	-	๐	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๔	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่าง	-	๐	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่าง	๑๐๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๔,๐๘๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๑๑,๘๔๐	๑๑๑,๘๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	
๔๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๖๐๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																
๔๙	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	ว่าง	-	-	๑	๑	-	๑๓๘,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๕๒,๒๔๐	๑๕๒,๒๔๐	ว่างเดิม
๕๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	ว่าง	-	-	๑	๑	๑	๓๔๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๗,๙๒๐	๓๕๗,๙๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕๑	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	ว่าง	-	-	๑	๑	๑	๓๔๓,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๗,๙๒๐	๓๕๗,๙๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่าง	-	-	๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๓	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่าง	-	-	๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๔	นายสัตวแพทย์	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่าง	-	-	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕๕	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	๑	ว่าง	-	-	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	
๕๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๖๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																
๕๙	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๐	คนงานทั่วไป (พนักงานช่วยชีวิตคน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๑	คนงานทั่วไป (พนักงานช่วยชีวิตคน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๒	คนงานประจำระยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

[illegible]



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑

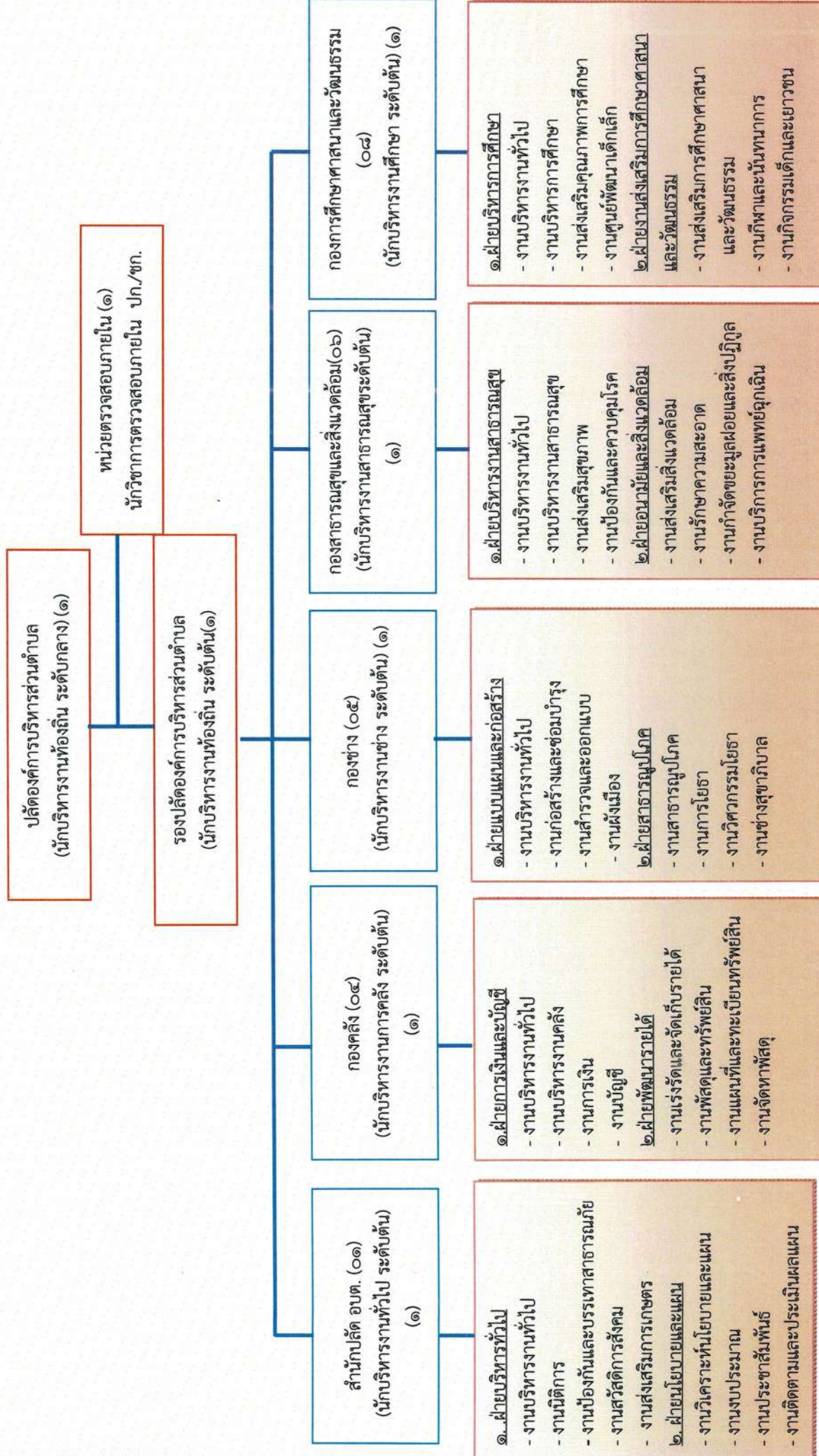
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเงินทั้งสิ้นจำนวน ๗๐,๙๘๗,๗๑๔ บาท
สรุปค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่าย (บาท)	ค่าใช้จ่ายรวมตามมาตรา ๓๕ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๗๐,๙๘๗,๗๑๔	๒๑,๙๙๕,๙๕๘.๐๐	๓๐.๙๘
๒๕๖๕	๗๓,๑๙๙,๒๒๐	๒๒,๖๗๕,๔๗๐.๐๐	๓๐.๙๗
๒๕๖๖	๗๖,๘๕๙,๑๘๑	๒๓,๓๕๔,๑๕๔.๐๐	๓๐.๓๘



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑

โครงสร้างใหม่ของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ (๐๑)

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(๑)
นายชยุต ทิพวัน

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(ว่าง)

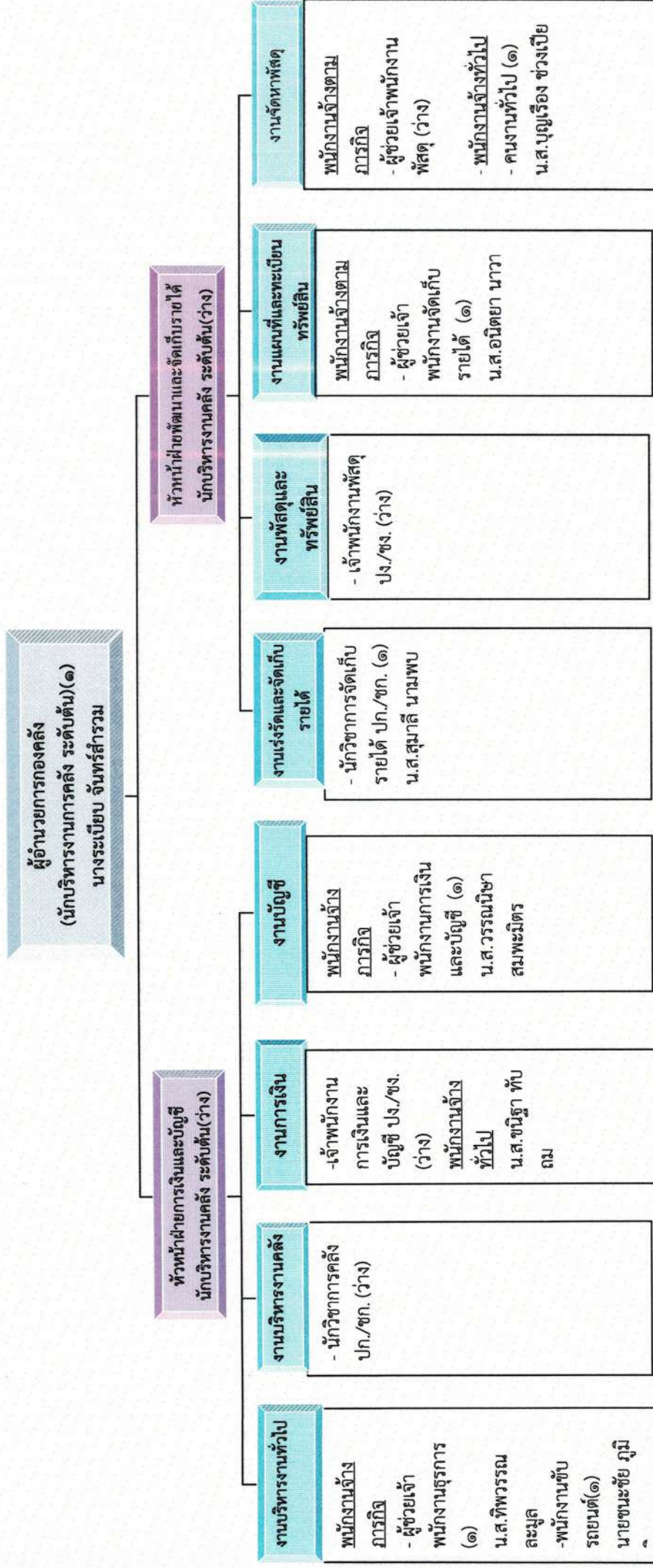
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(ว่าง)

งานบริหารงานทั่วไป	งานปฏิบัติการ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานสวัสดิการสังคม	งานส่งเสริมการเกษตร	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานงบประมาณ	งานติดตามและประเมินผล	งานประชาสัมพันธ์
- นักทรัพยากรบุคคล (ขก.) (๑) นางฉิม เลิศล้ำ - เจ้าพนักงานธุรการ ขง/ชก (๑) น.ส.ศรพรรณ อื่นเรือง พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) น.ส.วิจิตร พรหมพิลา - พนักงานขับรถยนต์ (๑) นายสุริโย นิธิเนวล - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(ว่าง) พนักงานจ้างทั่วไป - ยาน (๑) นายศักดิ์ แสงเจริญ - ภารโรง (๑) นางบุษบง ทาพลกรัง - พนักงานทั่วไป(๑) น.ส.ณัฐรา ดอนสระน้อย - พนักงานประจำรถน้ำ(๑) นายจักรพันธ์ สดากิรัมย์	-นิติกร ปก/ชก (๑) นายสันติชัย ภูมุลเมือง	- เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง. (ว่าง) พนักงานจ้างตาม ภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันฯ (ว่าง)	- นักพัฒนาชุมชน ชก (๑) น.ส.ปญดา สดาสสิงห์	(พนักงานจ้างภารกิจ) - ผู้ช่วยนักพัฒนา ชุมชน (๑) น.ส.ฐิติพร คงทน	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก (๑) น.ส.จิราพร ขาสันเทียะ - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) น.ส.วันนา กระจำวรรณ			

ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยความสะดวก			ลูกจ้างภารกิจ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	บก.	ชก.	ขพ.	ขช.	คัม	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๑	-๑	-	๓	๒	-	-	๓	-	-		๑๐	๖	๔	๒๐



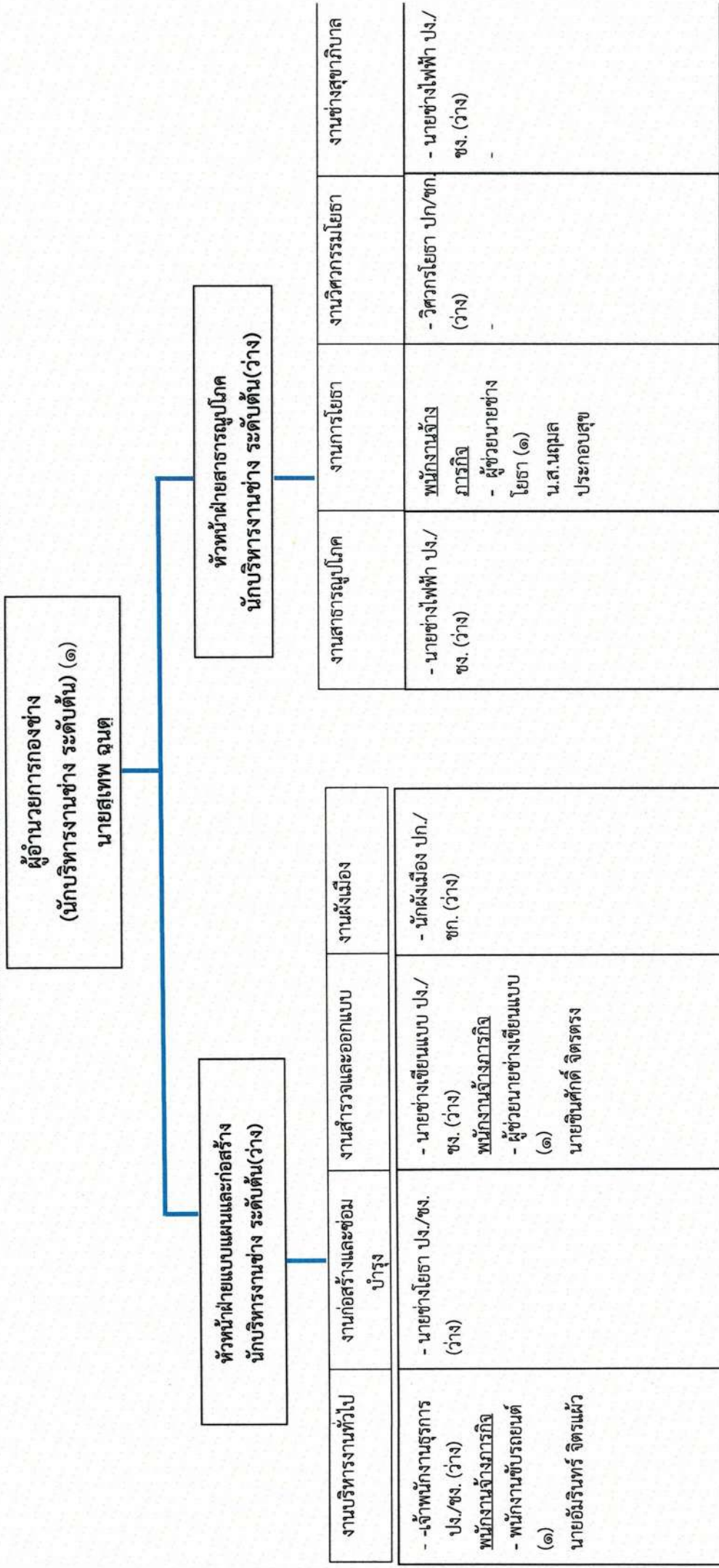
โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลแม่แฝด(๐๔)



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างภารกิจ	พนักงานจ้าง	รวม
	ป.ก.	ช.ก.	อ.ว.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ต้น	กลาง	สูง	๗	๕	๒	๑๔
จำนวน (คน)	๒	-	-	๒	-	-	-	๓	-	-				



โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ(๐๕)



ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างภารกิจ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน (คน)	๔	-	-	๒	-	-	-	๓	-	-	๓	-	๑๒



โครงสร้างของกองการศึกษาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ(๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)
นายรุธ พันธุ์ภูมิ

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น(ว่าง)

หัวหน้าฝ่ายงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
นักบริหารการศึกษา ระดับต้น(ว่าง)

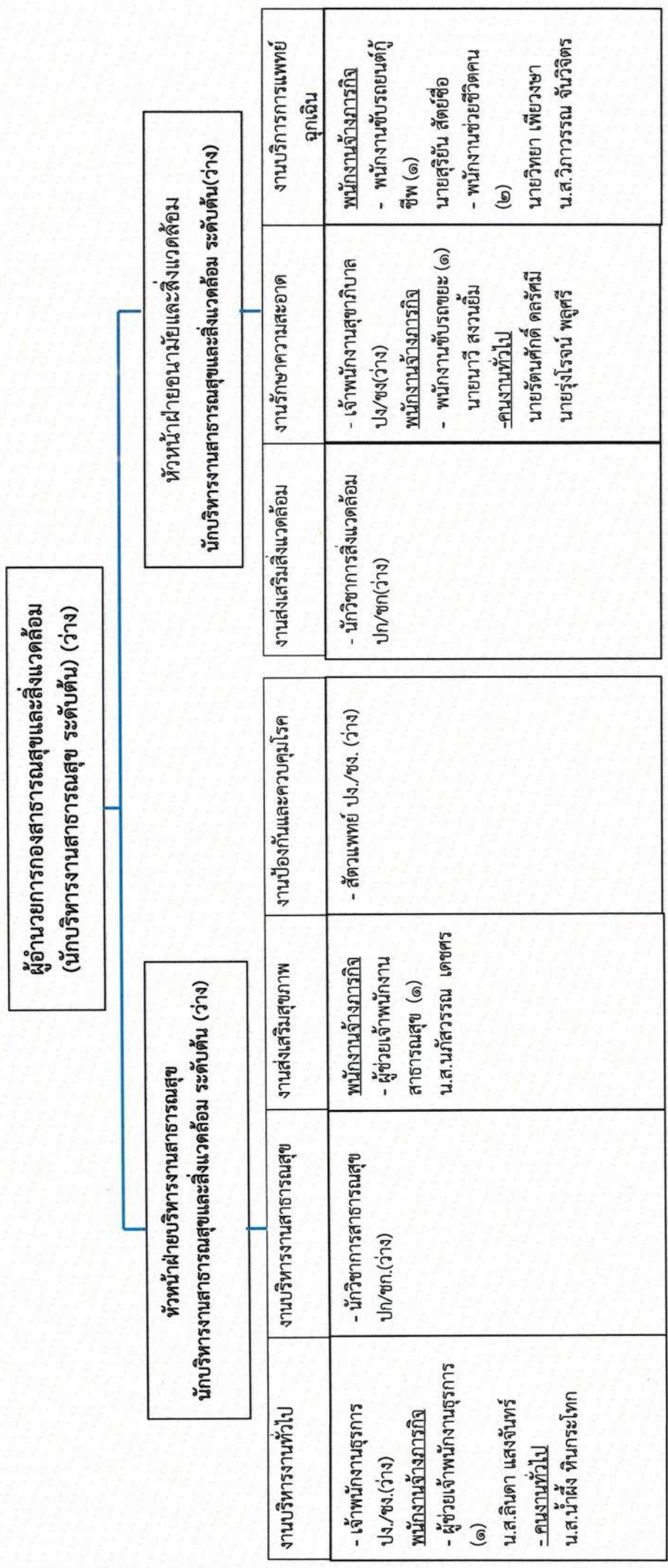
งานบริหารงานทั่วไป	งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	งานแผนงานและโครงการ
-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง)	- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) น.ส.ปริชาติ ว่องไว	- ครู (๓) - ครูผู้ดูแลเด็ก (๒) พนักงานจ้างตาม ภารกิจ - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒) - ผู้ดูแลเด็ก (๓) - ผู้ดูแลเด็กทั่วไป (๒)	- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑) น.ส.ปริชาติ ว่องไว

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) นายไพรัตน์ ฤาประสิทธิ์	- นักสันทนาการ ปก./ชก. (ว่าง)	- เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ปง./ชง. (ว่าง)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนวยการท้องถิ่น			ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างภารกิจ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๒	-	-	๒	-	-	-	๓	-	-	๓	๒	๗	๒	๒๑



โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ(๐๖)



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างภารกิจ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ขง.	อว.	ปก.	ชก.	ขพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน (คน)	๓	-	-	๒	-	-	-	๓	-	-	๖	๓	๑๗



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ(๑๒)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑)
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
- งานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)
(ว่าง)

ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ				อำนวยความสะดวก				พนักงาน จ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง		
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้นโดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชนภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอากออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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



ส่วนการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนพึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งดินสอทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๑๐ ประกาศ ดังนี้

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

อยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย