



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

ฉบับปรับปรุงตามระบบแห่ง ครั้งที่ ๑

ตามมติ ก.อบต.จ.บุรีรัมย์

ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙

วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเยา

อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเมนชัยเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง จำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามภารกิจขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้และการพัฒนากำลังคนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคาดคะเนการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังระบบโครงสร้างที่เหมาะสม ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา ๓ ปี โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเมนชัย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๕๐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเมนชัย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง.....	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยสามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตราค่าจ้างของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลทะเลเมนชัย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลทะเลเมนชัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน
- ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

๒. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาทางด้านการศึกษา ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มสัตว์และโรงสีข้าว หรือน้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติมีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล เป็นเหตุให้ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการอุปโภค – บริโภค หรือใช้ในการประกอบอาชีพ
- คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๕. ด้านภัยธรรมชาติ

- ภัยแล้ง การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค
- วาตภัย
- อัคคีภัย

๖. ด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค - บริโภค

๒. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ

๓. ความต้องการด้านสังคม - การศึกษา

- ตั้งจุดตรวจ จัดตั้งศูนย์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน
- ตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สงเคราะห์คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๕. ความต้องการด้านการป้องกันและบรรเทาภัยธรรมชาติ

- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค - บริโภค ให้เพียงพอ
- ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากเหตุวาทภัย อย่างทันที่
- ป้องกัน ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากเหตุอัคคีภัย อย่างทันที่

๖. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดหมาย และปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นเพื่อบรรลุผลในอนาคตข้างหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีประชากรที่อาศัยอยู่แต่ละหมู่บ้านไม่เท่ากัน ซึ่งส่วนใหญ่แยกออกจากบ้านหนองม่วง หมู่ที่ ๔ ซึ่งเป็นบ้านดั้งเดิม ประชากรส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่อย่างสงบสุข ประกอบอาชีพเกษตรเป็นหลัก และปลูกผักสวนครัว เลี้ยงสัตว์ เป็นอาชีพเสริมรายได้ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

🔗 ทะเมนชัยเมืองน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม ก้าวล้ำการศึกษา พัฒนาท้องถิ่น 🔗

พันธกิจ (MISSION)

๑. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
๒. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น
๓. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการศึกษาตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๔. การสร้างความเข้มแข็งด้านการพัฒนาอาชีพทุกด้านเพื่อให้เศรษฐกิจโดยรวมมีความมั่นคง
๕. การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้
๖. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในบริเวณสาธารณะต่าง ๆ ในพื้นที่เพื่อให้เกิดความสวยงาม
๗. ปรับและส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐานของประชาชนให้อย่างทั่วถึง

๘. จัดระบบป้องกันด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย

จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการแสดงถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและตรงตามนโยบายของรัฐบาลในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทำให้ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการด้านต่าง ๆ เพียงพอต่อผู้บริโภค ประชาชนมีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตประจำวัน

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง รวมทั้งปลูกฝังให้มีคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม

ส่งเสริมประกอบอาชีพทำให้ประชาชนมีการกินดี อยู่ดี บรรลู่วัตถุประสงค์

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็ง

๕. ปรับปรุงภูมิทัศน์ ทำให้เกิดความร่มรื่นสวยงาม และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยรวมถึงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพที่ดีและแข็งแรง

๗. มีระบบการรักษาความสงบปลอดภัยและรักษาสมบัติของประชาชนโดยทั่วกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต
- มีโรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
- ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมมือกันในการปกครองและบริหาร

การพัฒนา

- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการอื่นในพื้นที่
- มีพื้นที่สาธารณะที่สามารถดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการได้
- มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต โรงเย็บจักรอุตสาหกรรม ร้านค้าชุมชน ที่เอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน

(๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- เป็นชุมชนดั้งเดิมมีบ้านเรือนของประชาชนปลูกสร้างอยู่อย่างหนาแน่น
- ขาดระบบการวางผังที่ได้มาตรฐาน
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเสพติด
- ปัญหาน้ำเสีย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชาชนยังขาดความเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตน

- ชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทั่วถึง
- ประชาชนยังมีค่านิยมที่ใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตการเกษตร
- การปศุสัตว์ของประชาชนขาดการจัดระบบการจัดการที่ดี

(๓) โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดบุรีรัมย์สามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย ที่มีแผนงาน โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่จังหวัดต่างๆ จำนวน ๑ สาย สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นได้เกินกว่าประมาณการปีงบประมาณที่ผ่านมา
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมในการลงทุนด้านการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- องค์การบริหารส่วนตำบลเหมาะสำหรับเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนสินค้าประเภทต่างๆ

(๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

- ประชาชนมีความแตกต่างในด้านฐานะทางเศรษฐกิจ
- ประชาชนมีพื้นฐานความรู้และพื้นฐานทางสังคมแตกต่างกัน
- ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
- ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๓๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๒) การคุ้มครอง ดูแล รักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๓ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๒) จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ค้ำครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมรมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

หมายเหตุ มาตรา ๖๗ และ ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม
มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลหม่นชัยได้กำหนดมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลัง ดังนี้
มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ เน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและ
คุ้มค่า

แนวคิด

ส่วนราชการมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน รวมทั้งเป็น
การส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า อันจะส่งผลให้ขนาด
กำลังคนขององค์กรและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนา
กำลังคนอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม

หลักการ

การบริหารกำลังคนขององค์กร (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ) สอดคล้องกับความจำเป็นในการ
ปฏิบัติการกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต มีความยืดหยุ่นและช่วยให้ส่วนราชการใช้
กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีขีดความสามารถเหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจในปัจจุบัน
และอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแรงจูงใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ขอบเขต

ครอบคลุมกำลังคนในองค์กร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ใช้
งบประมาณ (งบบุคลากร) จากงบประมาณรายจ่ายขององค์กร

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนขององค์กร

๑. การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าประสงค์

๑.๑ ส่วนราชการสามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ และพร้อม
รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ

๑.๒ ส่วนราชการมีแนวทางในการติดตามตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคนให้
เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

เป้าประสงค์

๒.๑ กำลังคนในองค์กรได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการ
เปลี่ยนแปลง

๒.๒ ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
ในภาครัฐ

๒.๓ ส่วนราชการมีความพร้อมรับการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความ
ต่อเนื่อง

๒.๔ ผู้บริหารและบุคลากรของส่วนราชการมีสมรรถนะในการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์

๓. การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ
เป้าประสงค์

๓.๑ ส่วนราชการสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ

๓.๒ กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

๑. การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑) การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ (WORKFORCE PLANNING)

๒) วางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ (STRATEGIC WORKFORCE)

๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนภาครัฐ (WORKFORCE PRODUCTIVITY)

๔) ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในองค์กร (WORKFORCE AUDIT)

๕) พัฒนารูขี้นข้อมูลกำลังคนให้สมบูรณ์

๒. การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (STRATEGIC COMPETENCIES)

๒) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และความหลากหลาย (INTERGENERATION AND DIVERSITY MANAGEMENT)

๓) การพัฒนากำลังคนคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง (TALENT MANAGEMENT)

๔) การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (CAREER PLANNING & DEVELOPMENT)

๕) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR PROFESSIONALISM)

๓. การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

๑) การปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือก (RECRUITMENT, SELECTION & ACQUISITION)

๒) การปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (TOTAL REMUNERATION & BENEFITS)

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ภาคองค์กร (QUALITY OF WORK LIFE)

๔) การสร้างแรงจูงใจและพัฒนากระบวนการบริหารผลงาน

จากมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลหมื่นชัย จึงได้มีการพิจารณาปรับโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์กรใหม่ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัด

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๔ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๓ อัตรา เนื่องจากบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย องค์การบริหารส่วนตำบลตะเมนชัยได้พิจารณาปรับลดจำนวนบุคลากร ในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ตารางเปรียบเทียบจำนวนงบประมาณและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	โคกสะอาด	๗	๓๒,๐๐๐,๐๐๐	๓๒	๑๒	
๒	ผไทเรินทร์	๗	๓๔,๓๓๗,๗๖๒	๓๘	๑๗	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบข้อบังคับ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบข้อบังคับ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	

- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข ๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมโรคและป้องกันโรคระบาด	- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข ๑.๖ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมโรคและป้องกันโรคระบาด	
๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

-๑๗-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคมงานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ	๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคมงานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ	

ยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานงานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	ยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานงานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ	

-๑๘-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬา	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานกีฬา	

- งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ - งานข้อมูล - งานสุขศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรม - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพดำเนินการ	- งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ - งานข้อมูล - งานสุขศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรม - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพดำเนินการ	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเยาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ให้เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คุ่มค่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

-๑๙-

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓,๗๗๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๖,๔๖๐	
	สำนักปลัด (๐๑)			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕,๑๙๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๒,๖๐๐	
๕	นิติกร	ปก.	๑๗,๕๗๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ			
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑๔,๐๓๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			

๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๖,๙๕๐	
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๖,๙๕๐	
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐,๔๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	
๑๒	ภารโรง	-	๙,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)			
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๘,๕๖๐	
๑๔	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๒,๙๒๐	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๙,๖๖๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๕)			
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗,๔๘๐	
๑๙	นายช่างโยธา	ปง.	๑๖,๓๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔,๗๘๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๒๖๐	

-๒๐-

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)			
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๓,๓๗๐	
๒๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๗,๘๙๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวันหนองม่วง			
๒๔	ครู	คศ.๑	-	ไม่คิดภาระ ค่าใช้จ่าย
๒๕	ครู	คศ.๑	-	ไม่คิดภาระ ค่าใช้จ่าย
๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ไม่คิดภาระ ค่าใช้จ่าย
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่คิดภาระ ค่าใช้จ่าย
๒๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่คิดภาระ ค่าใช้จ่าย

๒๙ ๓๐	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)			
	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๒,๐๔๐	
	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑,๑๔๐	
รวม			๔๓,๑๘๐	

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ทราบว่าในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจำเป็นต้องมีบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีรายละเอียดการวิเคราะห์ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและได้ทำการปรับเกลี่ยงานให้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่เพื่อกำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

-๒๑-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
สำนักปลัด (๐๑)							
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ลูกจ้างประจำ							
เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป							
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-
กองคลัง (๐๔)							
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป							
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-
กองช่าง (๐๕)							
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-

-๒๒-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๐	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี
-----	---------	-------	-----------	-----	-----------------------

		(คน)	คนละ		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๓,๗๗๐	๔๐๕,๒๔๐	๑๔,๒๘๐	๓,๙๖๐	๑๕,๙๖๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๐,๕๖๐	๓,๑๒๐	๑๒,๖๐๐

๑) สำนักปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๕,๑๙๐	๓๐๓,๙๖๐	๑๐,๕๖๐	๓,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๒,๖๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒,๒๘๐	๘,๗๖๐
๓	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑,๘๖๐	๗,๖๘๐
๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๒๑,๓๗๐	๒๕๖,๔๔๐	๗,๕๖๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๔,๐๓๐	๑๖๘,๓๖๐	๒,๙๔๐	๑,๖๘๐	๖,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๖,๙๕๐	๒๐๓,๔๐๐	๗,๒๐๐	๐	๘,๑๖๐
๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๖,๙๕๐	๒๐๓,๔๐๐	๗,๒๐๐	๐	๘,๑๖๐
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๐,๔๒๐	๑๒๕,๐๔๐	๔,๕๖๐	๐	๕,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๐	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๒,๐๐๐	๓,๓๐๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๐๐๐	๘,๕๒๐	๒,๘๒๐	๑๑,๒๘๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑๙,๘๐๐	๒๓๖,๗๖๐	๘,๒๘๐	๑,๙๒๐	๗,๘๐๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑๙,๘๘๕	๒๓๘,๖๒๐	๕,๖๔๐	๗,๘๐๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

-๒๔-

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐

๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๑,๕๒๐	๓,๓๐๐	๑๒,๘๖๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๓๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑,๘๖๐	๗,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๔,๗๘๐	๑๗๗,๓๖๐	๖,๓๖๐	๐	๗,๒๐๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๒๖๐	๑๔๗,๑๒๐	๕,๒๘๐	๐	๖,๐๐๐

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๑,๕๒๐	๑๐,๗๔๐	๒,๗๖๐	๑๑,๕๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๖,๕๔๐	๗,๕๖๐	๑,๙๒๐	๗,๖๘๐
๓	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๔	ครู	๑	-	-	-	-	-
๕	ครู	๑	-	-	-	-	-
๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-

๕) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๒๒,๑๗๐	๒๖๕,๒๖๐	๙,๓๖๐	๒,๗๐๐	๑๑,๑๖๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๕๒๐	๒,๑๖๐	๘,๗๖๐

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๑๙,๔๒๔,๐๔๘ บาท	๒๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๒,๐๕๐,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๓,๙๖๐	๑๕,๙๖๐	๕๐๙,๘๘๐	๕๖๘,๘๐๐	๕๘๔,๗๖๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๓,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๗,๐๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๕,๒๔๐	
	สำนักปลัด (๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๕,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๓,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๑๗,๐๔๐	๓๔๘,๙๖๐	๓๖๑,๐๘๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๒,๒๘๐	๘,๗๖๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๗๓,๔๘๐	๒๘๒,๒๔๐	
๕	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๑,๘๖๐	๗,๖๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๒๑๒,๗๐๐	๒๒๐,๓๘๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐	๑๙๑,๐๔๐	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๔,๖๘๐	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ																	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๙๔๐	๑,๖๘๐	๖,๔๘๐	๑๔๗,๔๒๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๕๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๐๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๐	๘,๑๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๒๐๓,๔๐๐	๒๑๑,๕๖๐	
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๐๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๐	๘,๑๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๒๐๓,๔๐๐	๒๑๑,๕๖๐	
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๕,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๕,๐๔๐	๑๓๐,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																	
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๓,๓๐๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๘๘,๐๒๐	๔๐๑,๓๔๐	
๑๔	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๒,๘๒๐	๑๑,๒๘๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๗๘,๗๒๐	๒๙๐,๑๐๐	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๑,๙๒๐	๗,๘๐๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๓๘,๖๘๐	๒๔๖,๔๘๐	

๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ซง.	๑	๑	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐	๑๙๑,๐๔๐	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๔,๖๘๐	ว่าง
----	------------------	---------	---	---	---------	---	---	---	---	---	---	-------	-------	-------	---------	---------	---------	------

-๒๖-

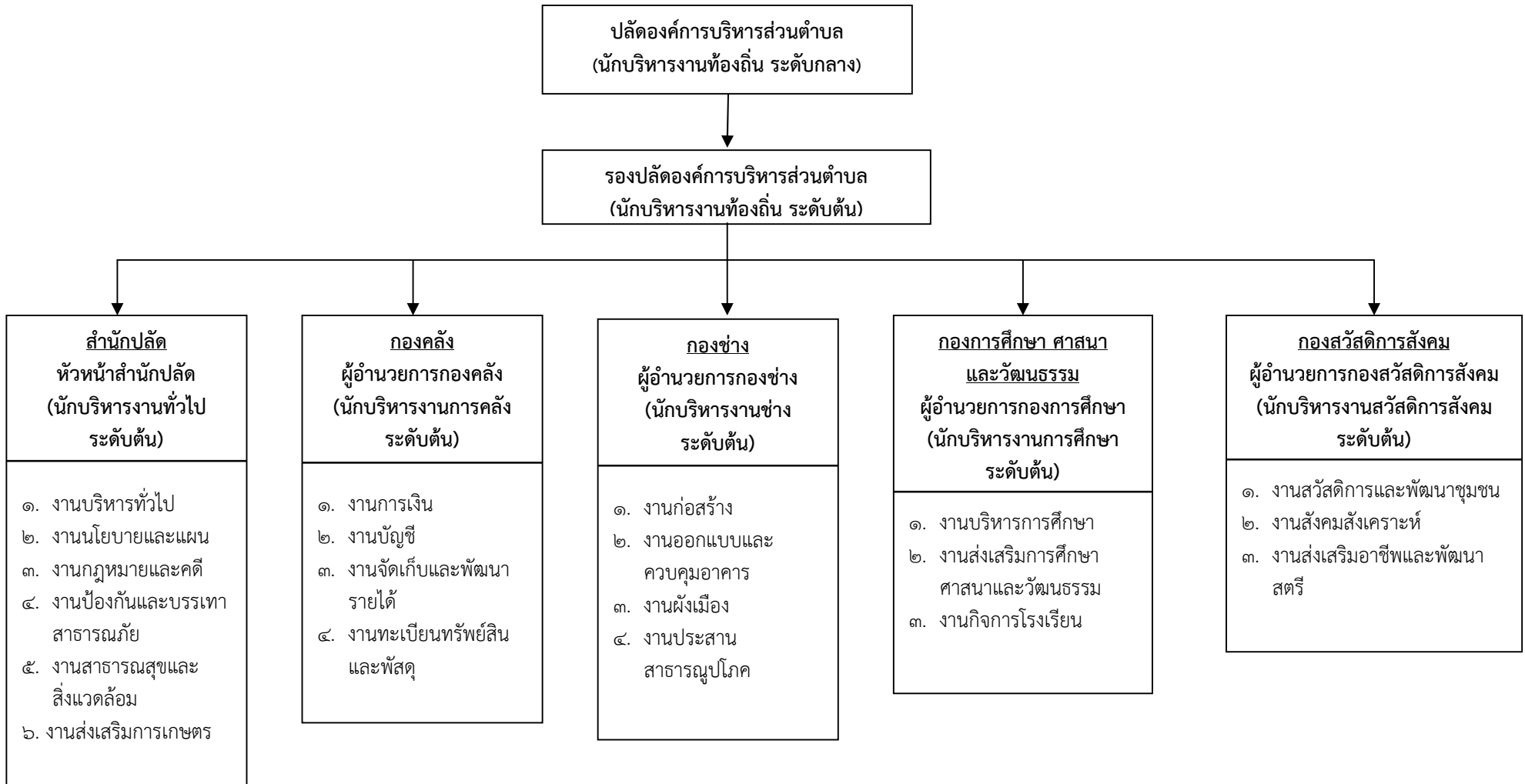
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																	
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๓,๓๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๗๕,๐๖๐	๓๘๘,๐๒๐	
๑๙	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงน	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๑,๘๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๗,๙๔๐	๒๐๕,๓๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๐	๗,๒๐๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๘๔,๕๖๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๗,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๐	๕,๔๐๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๔๗,๑๒๐	๑๕๒,๕๒๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๒๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๒,๗๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๓๑,๕๖๐	๓๒๗,๓๖๐	๓๓๘,๘๘๐	
๒๓	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๖,๕๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๑,๙๒๐	๗,๖๘๐	๑๙๑,๐๔๐	๒๑๘,๔๖๐	๒๒๖,๑๔๐	
	ศูนย์พัฒนเด็กเล็กวัดอัมพวันหนองม่วง																	
๒๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุตุน
๒๕	ครู	คศ.๑	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุตุน
๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุตุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุตุน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																	
๒๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๒,๗๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๖,๓๒๐	๓๑๐,๗๔๐	๓๒๑,๙๐๐	
๒๙	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๒,๑๖๐	๘,๗๖๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๕๕,๘๔๐	๒๖๔,๖๐๐	
(๔)	รวม		๓๑	๓๑	๖๑๖๒,๙๒๐	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	๑๘๐,๒๔๐	๕๔,๙๖๐	๒๑๗,๙๒๐	๕,๕๖๙,๕๖๐	๖,๒๓๗,๗๘๐	๖,๔๔๖,๗๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๑๑๓,๙๑๒	๑,๒๔๗,๕๕๖	๑,๒๘๙,๙๓๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๖,๖๘๓,๕๗๒	๗,๔๘๕,๓๓๖	๗,๗๓๖,๐๔๐	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๔,๔๐	๓๕,๖๔	๓๕,๐๘	

หมายเหตุ: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ เป็นเงิน ๑๙,๔๒๔,๐๔๘ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ๒๕๕๘

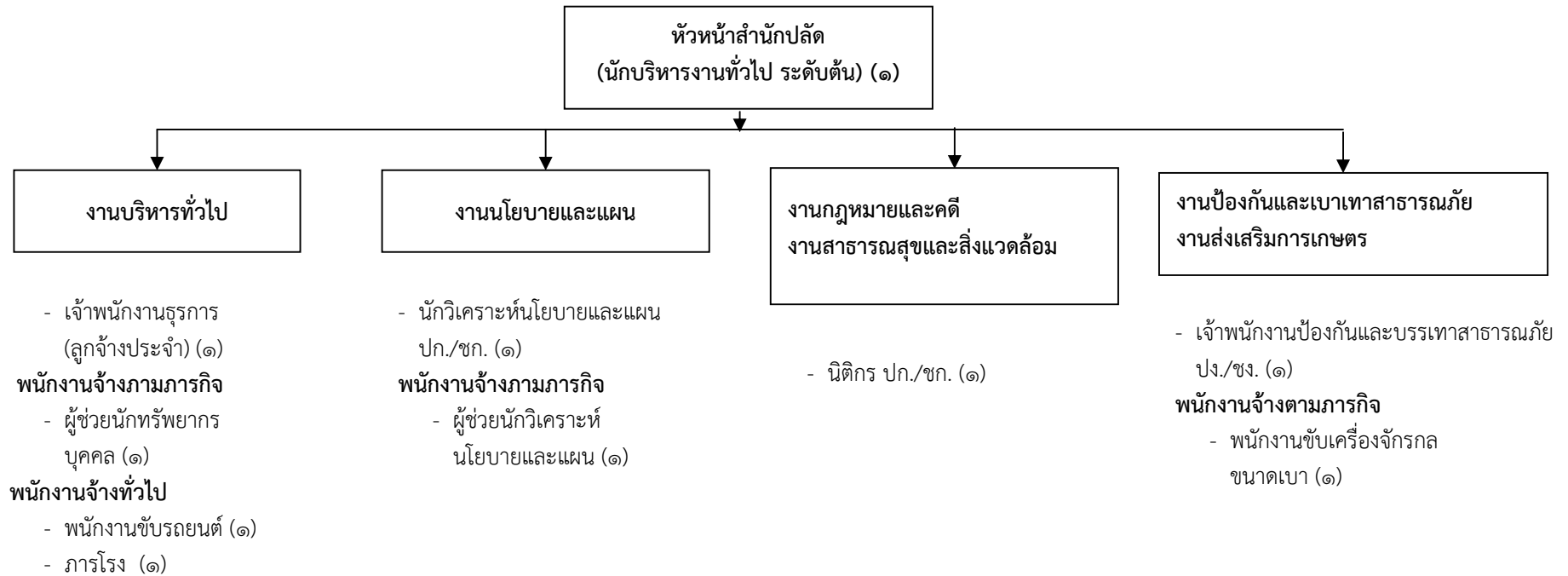
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ เป็นเงิน ๒๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ๒๕๕๙

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน ๒๒,๐๕๐,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ ($๒๑,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\% + ๒๑,๐๐๐,๐๐๐$
= ๒๒,๐๕๐,๐๐๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

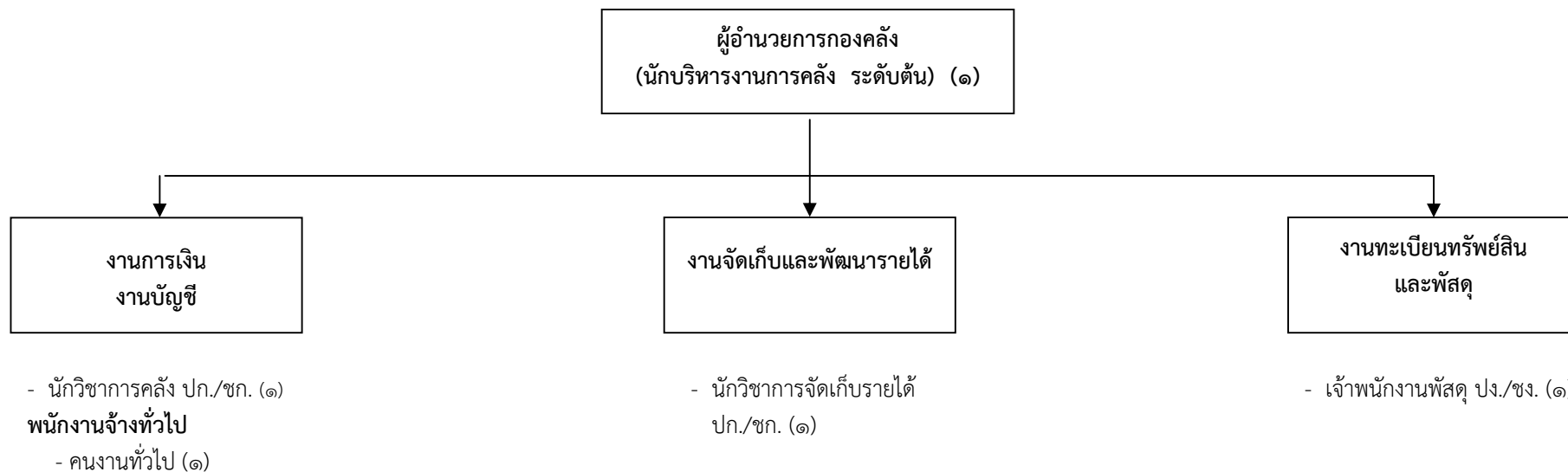


โครงสร้างของสำนักปลัด



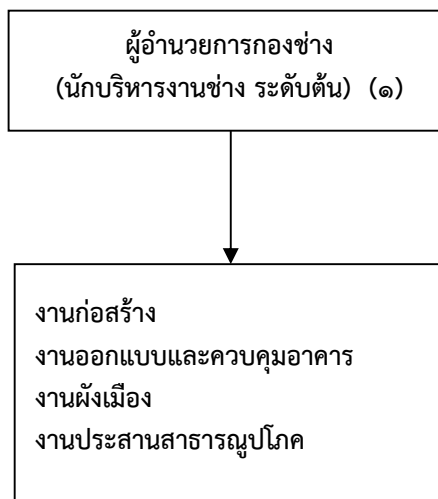
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				ปฏิบัติงาน
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	๓	๒

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑

โครงสร้างของกองช่าง



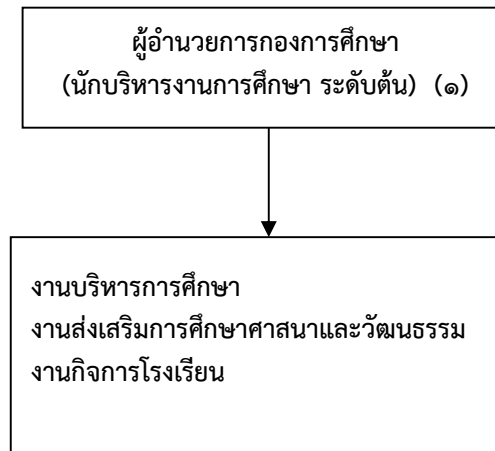
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๒)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

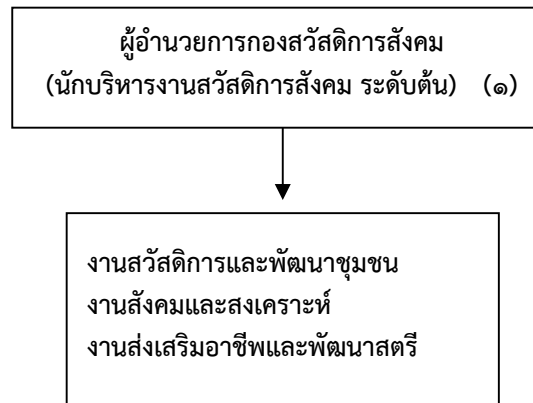
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-

ตำแหน่ง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	๑	๒	๑

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ชำนาญ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ	ปฏิบัติงาน			

								พิเศษ	การ			งาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวชตาภา สุดสายเนตร	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๐๕,๒๔๐	๗๙,๘๐๐	๗๙,๘๐๐	๕๖๔,๘๔๐
๒	นางสุนิรัตน์ ใจดี	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
	สำนักปลัด													
๓	นางสาวศุภรสมิ์ พัฒนธณกฤษศิริ	น.ม. (นิติศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๐๓,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๕,๙๖๐
๔	นางสาวจิรวรรณ บรรดิษรัมย์	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๗๑,๒๐๐	-	-	
๕	นางสาวนันทิยา สะเทิงรัมย์	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	
๖	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ													
๗	นางจุฑามาศ คำน้อย	ค.บ. (ภาษาไทย)	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๑๖๘,๓๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๘	นางนงนภัส ทราบรัมย์	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๐๓,๔๐๐	-	-	
๙	นางสาวทัศนีย์ อุบัติ	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๒๐๓,๔๐๐	-	-	
๑๐	นายรัชกฤต แสนรัมย์	อนุปริญญา (พิษศาสตร์)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๒๕,๐๔๐	-	-	

	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๑	นายศิริวัฒน์ โกศลย์วัฒน์	ปวส. (ช่างกล)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นายจรินทร์ หอมหวาน	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

-๓๕-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง													
๑๓	นางสาวอุรารัตย์ เขียวจรัสวงศ์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๑๔	นางโฌมยง ปัดดาสะคะ	ศศ.บ. (บัญชี)	๒๗-๓-๐๔- ๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๒๗๖,๐๐๐	-	-	
๑๕	นางสาวพรหมพร แก่นจันทร์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๗-๓-๐๔- ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๒๓๖,๗๖๐	-	-	
๑๖	-ว่าง-	-	๒๗-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ ชง.	๒๓๘,๖๒๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๗	นางสาวจิรัฐติกานต์ เตียงงา	ปวช.. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	กองช่าง													
๑๘	นายเจษฎา เหล็กดี	วท.บ. (ก่อสร้าง)	๒๗-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๑๙	นายเอกลักษณ์ ปลงรัมย์	วท.บ. (ก่อสร้าง)	๒๗-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๐	นายมนตรี สำราญรัมย์	วท.บ. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๗๗,๓๖๐	-	-	
๒๑	นางสาวสุวรรณี ดั่งไม้	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๗,๑๒๐	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม													
๒๒	นางพณัฒिता เลิศไธสง	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๗-๓-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๘๑,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๓,๕๒๐
๒๓	นางอิสระภักดิ์ เสนานอก	ค.บ. (แนะแนว)	๒๗-๓-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๑๖,๕๔๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดอัมพวันหนองม่วง													
๒๔	-ว่าง-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	
๒๕	นายวุฒิกร ทองสุทธิ	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๑-๒-๐๒๕๓	ครู	-	คศ.๑	๓๑-๒-๐๒๕๓	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๒๖	นายประเทือง โขรัมย์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๑-๒-๐๕๕๒	ครู	-	คศ.๑	๓๑-๒-๐๕๕๒	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๒๗	นายบรรเทียง แซงรัมย์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๓๑-๒-๐๗๙๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครู ผู้ช่วย	๓๑-๒-๐๗๙๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครู ผู้ช่วย	-	-	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๘	นางเจตน์ ทองแพง	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๙	นางสาวขวัญฤดี ขอมรัมย์	ป.บัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	กองสวัสดิการสังคม											-	-	
๓๐	นางสาวพิมพ์นารา พิมพ์ภาณุรัฐ	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	๒๗-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๖๕,๒๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๐๗,๒๖๐
๓๑	นายอุดมศักดิ์ รัตนเมธาโกศล	วศ.บ. (ไฟฟ้า)	๒๗-๓-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการ จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุก คน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการ พัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ อุทิศสาคะ เอาใจใส่ ะมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความ สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยจะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ