แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๕๘ – พ.ศ.๒๕๖๐)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีเพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการบริการสาธารณะและด้านงานประจำ ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะลงสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก การจัดหาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นจึงมีความจำเป็น

เพื่อวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น และเตรียมความพร้อมของบุคลากรไว้รองรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ ที่เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตลอดทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ .ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารงานด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ – พ.ศ.๒๕๖๐) ฉบับนี้ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ก่อนที่จะประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือต่อไป

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

สิงหาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลสมอพลือ ๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง ๓๒
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ๓๓
๑๓. ภาคผนวก ๓๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

---

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัวประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ .ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ .ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนายุทธศาสตร์จังหวัด แผนพัฒนายุทธศาสตร์อำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลสมอพลือ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบล สมอพลือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘ ให้ใช้หลักการจัดคนให้เข้ากับงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

๓.๙ ใช้หลักการบริหารการจัดการที่ดีในการบริหารงานบุคคล

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ .ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ หน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ยกฐานะมาจากสภาตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอบ้านลาด ซึ่งอยู่ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๕ กิโลเมตร สภาพชุมชนเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท

(๑) เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๓,๗๓๓ ไร่ หรือ ๕.๙๗๒ ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ	จดตำบลต้นมะม่วง	อำเภอเมือง	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศใต้	จดตำบลท่าเสน	อำเภอบ้านลาด	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันออก	จดตำบลโพธิ์ไร่หวาน	อำเภอ เมือง	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันตก	จดตำบลท่าเสน	อำเภอ บ้านลาด	จังหวัดเพชรบุรี

(๒) จำนวนหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน

อบต. สมอพลือ แบ่งการปกครอง เป็น ๖ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านสมอพลือ
หมู่ที่ ๒ บ้านโพธิ์
หมู่ที่ ๓ บ้านไร่คา
หมู่ที่ ๔ บ้านนาพะนัง
หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยเสือ
หมู่ที่ ๖ บ้านดอนพลับ

(๓) ประชากร

จำนวนครัวเรือน ๗๖๗ ครัวเรือน
ประชากรทั้งสิ้น ๒,๓๓๙ คน แยกเป็นเพศชาย ๑,๐๗๒ คน เพศหญิง ๑,๒๖๗ คน
มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๓๗๗ คน / ตารางกิโลเมตร

(๔) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ณ ปัจจุบัน จำนวน ๑๐,๖๙๐,๗๕๔ บาท
รายได้รวมเงินอุดหนุน ณ ปัจจุบัน จำนวน ๑๔,๓๓๐,๗๕๔ บาท

(๕) โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๑ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม

แนวทางการพัฒนา ๑.๑ จัดสวัสดิการคุ้มครองทางสังคม ด้านสุขภาพสวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านกีฬาและนันทนาการ

๑.๓ ส่งเสริมการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพ ศักยภาพคนในท้องถิ่น

๑.๔ จัดบริการด้านสาธารณสุขทั้งด้านส่งเสริมป้องกัน การรักษาและฟื้นฟู

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๒ การบริหารจัดการน้ำ

แนวทางการพัฒนา ๒.๑ พัฒนาแหล่งน้ำให้สามารถใช้ประโยชน์อย่างเพียงพอ

๒.๒ จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างพอเพียง

๒.๓ จัดให้มีสถานที่เก็บกักน้ำและช่องทางระบายน้ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓ การบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา ๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓.๒ พัฒนาสถานที่พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้บริการ

๓.๓ สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ทุกระดับ

๓.๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้

๓.๕ เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๖ สนับสนุนการประชาคมและการมีส่วนร่วมทุกระดับ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ การพัฒนาเมืองและชุมชน

แนวทางการพัฒนา ๔.๑ จัดบริการด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.๒ ฟื้นฟูมรดกทางประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๓ ส่งเสริมบำรุงรักษาสถาบันทางศาสนา

๔.๔ จัดการผังเมืองให้เหมาะสมกับพื้นที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๒ พัฒนาและส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์

๕.๓ สนับสนุนสินค้าปลอดสารพิษ

๕.๔ ลดต้นทุนการผลิตสินค้าทางการเกษตร

๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการค้า เพื่อรองรับการเข้าสู่การค้าเสรีของอาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ ปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมให้สวยงาม

๖.๒ ปลูกและดูแลรักษาต้นไม้ในที่สาธารณะ

๖.๓ ส่งเสริมให้ชุมชนปลูกต้นไม้ตามครัวเรือน เรือกสวนไร่นา

๖.๔ พัฒนาแม่น้ำเพชรบุรีให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๖.๕ จัดการขยะในชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ

<u>สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน</u>

เพื่อให้การวางแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ มีความครบถ้วนอันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่บนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งแยกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

<u>สภาพปัญหาของพื้นที่</u>

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาถนนในหมู่บ้านแคบยังไม่ได้มาตรฐาน

๑.๒ ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุด เป็นหลุมบ่อ น้ำท่วมขัง

๑.๓ ไฟฟ้าทางสาธารณะยังไม่ได้มาตรฐาน

๑.๔ ระบบเดินเสาไฟฟ้าของส่วนภูมิภาคในการให้บริการไฟฟ้าในครัวเรือน ยังไม่เป็นระเบียบ ไม่เป็นไปตามแนวถนนสาธารณะ

๑.๕ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ได้รับมาตรฐานประปาดื่มได้

๒. ด้านแหล่งน้ำ

๒.๑ คลองซอยในการส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังเป็นคลองดิน ซึ่งทำให้การส่งน้ำไม่เพียงพอต่อการทำเกษตร

๒.๒ คลองส่งน้ำตื้นเขิน

๒.๓ คลองส่งน้ำถูกบุกรุกและมีการถมคลอง

๒.๔ ไม่มีแหล่งน้ำเก็บไว้ใช้ในช่วงฤดูแล้งหรือช่วงชลประทานปิดน้ำ

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหายาเสพติดและปัญหาคนว่างงาน
๓.๒ ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง เนื่องจากลูกหลานไปทำงานต่างจังหวัด
๓.๓ ปัญหาการมีครอบครัวและมีบุตรก่อนวัยอันควร
๓.๔ ปัญหาการลักขโมยทรัพย์สิน
๓.๕ ชุมชนเริ่มเป็นสังคมเมือง ทำให้คนเห็นแก่ตัวมากขึ้น
๓.๖ ปัญหาคนในหมู่บ้านมีความแตกแยกแบ่งเป็นก๊กเป็นพวก

๔. ด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและถาวร
๔.๒ ประชาชนมีรายได้น้อยแต่ยังใช้จ่ายในสิ่งที่ฟุ่มเฟือย
๔.๓ เกษตรกรทำการเกษตรเหมือนกัน ผลผลิตออกพร้อมกันทำให้ราคาตกต่ำ
๔.๔ ต้นทุนการผลิตทั้งสินค้าการเกษตรและอุตสาหกรรมสูง
๔.๕ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิต
๔.๖ ประชาชนยังขาดการนำความรู้ทางวิชาการมาปรับใช้ในการประกอบอาชีพ
๔.๗ การบังคับใช้ของผังเมืองรวมจังหวัด ทำให้การประกอบธุรกิจหยุดชะงัก

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

๕.๑ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของประชาธิปไตย
๕.๒ การเลือกตั้ง ก่อให้เกิดความแตกแยกทางสังคม
๕.๓ ผู้เข้าสู่ระบบการเมืองยังไม่เข้าใจหลักการบริหาร
๕.๔ ขาดบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการประชาชน
๕.๕ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง

๖. ด้านการศึกษาและสาธารณสุข

๖.๑ ประชาชนไม่มีแหล่งเรียนรู้ค้นคว้าหาข้อมูล
๖.๒ เด็กนักเรียนบางกลุ่มไม่จบการศึกษาภาคบังคับ
๖.๓ เด็กนักเรียนในระดับประถมไม่เรียนหนังสือในโรงเรียนของตำบล
๖.๔ ผู้ปกครองมีค่านิยมในการส่งบุตรหลานไปเรียนในตัวเมือง
๖.๕ กลุ่มผู้สูงอายุป่วยด้วยโรคเรื้อรัง
๖.๖ ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเตียงขาดผู้ดูแลอย่างใกล้ชิด
๖.๗ พื้นที่มีแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย โดยเฉพาะบ้านเรือนซึ่งขาดความร่วมมือในการทำลายแหล่งเพาะพันธุ์
๖.๘ ปัญหาสารพิษตกค้างในร่างกายกลุ่มเกษตรกร

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ น้ำเซาะตลิ่งแม่น้ำเพชรบุรี และน้ำท่วมขังพื้นที่บริเวณโดยรอบชายแม่น้ำเพชรบุรี
๗.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๗.๓ ปัญหามลพิษทางอากาศ จากไอเสียรถยนต์ กลิ่นมูลสัตว์
๗.๔ ปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย ตามถนนสาธารณะและในชุมชน

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการถนนที่ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย

๑.๒ ติดตั้งไฟทางสาธารณะให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน

๑.๓ เคลื่อนย้ายเสาไฟฟ้าไปตามแนวถนนสาธารณะ

๑.๔ ขยายระบบประปาส่วนภูมิภาคให้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน

๑.๕ ก่อสร้างทางระบายน้ำ

๒. ด้านแหล่งน้ำ

๒.๑ ดาดคลองคอนกรีตส่งน้ำให้ได้มาตรฐาน

๒.๒ ขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืชคลองส่งน้ำสม่ำเสมอ

๒.๓ ขุดลอกคลองที่ถูกบุกรุก

๒.๔ จัดหาแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งและช่วงชลประทานไม่ปล่อยน้ำ

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ให้มีการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๒ สร้างงานให้คนว่างงานได้มีงานทำ

๓.๓ ให้มีการส่งเสริมสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันครอบครัวแบบดั้งเดิม

๓.๔ ต้องการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความเอื้ออาทรต่อกันและมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๓.๕ เข้าไปดูแลแก้ไขเด็ก เยาวชนที่มีปัญหาด้านครอบครัว ด้านอาชีพ

๓.๖ ให้ดูแลสอดส่องมิจฉาชีพ

๔. ด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๔.๒ ส่งเสริมให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ ให้ความรู้กับกลุ่มเกษตรกรในการประกอบอาชีพการตลาด การลดต้นทุนการผลิต

๔.๔ หาตลาดกลางสำหรับขายสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ

๔.๕ ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการผลิต

๔.๖ กำหนดพื้นที่ควบคุมของผังเมืองรวมเพชรบุรีในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ให้สอดคล้องกับความเจริญของเมือง

๕. ด้านการเมือง การบริหาร

๕.๑ ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของ อบต.

๕.๒ ต้องการหลักประชาธิปไตยที่ถูกต้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้บริหารและตัวแทนของประชาชน

๕.๓ ต้องส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปเข้าใจระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๕.๔ ต้องการให้มีหลักธรรมาภิบาลโปร่งใสตรวจสอบได้ใน อบต.

๕.๕ ต้องการได้รับการบริหารที่ดีจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๖. ด้านการศึกษาและสาธารณสุข

๖.๑ ต้องการแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ห้องสมุดชุมชน อินเตอร์เน็ต

๖.๒ ต้องการมีครูที่มีศักยภาพดูแลเอาใจใส่และสอนเด็กอย่างจริงจัง

๖.๓ ต้องการให้มีบุคลากรทางการแพทย์เข้าไปดูแลรักษาผู้ป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยติดเตียง

๖.๔ ต้องการให้มีการรณรงค์และป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ

๖.๕ ต้องการให้ อบต. กำจัดยุงลายทุก ๆ เดือน

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ จัดทำคันกั้นน้ำชายฝั่งแม่น้ำเพชรบุรีตลอดแนว

๗.๒ ต้องการสร้างความร่วมมือให้ชุมชนแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๗.๓ ให้ควบคุมดูแลแก้ไขมลภาวะทางอากาศที่เกิดจากสัตว์เลี้ยงและน้ำเสีย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นโดยมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น

(๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๕) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ

(๖) การสาธารณูปการ

(๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

๕.๒ <u>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๕) การส่งเสริมกีฬา

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๕.๓ <u>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) การผังเมือง

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๕) การควบคุมอาคาร

(๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล

(๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๕.๔ <u>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</u>

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

๕.๕ <u>ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๖ <u>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ <u>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย และกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชน

วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครอง
๒. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการบริหารงาน มีความรับผิดชอบและมีความสามัคคี
๓. มีทุนทางสังคม ภูมิปัญญาพื้นบ้าน ผู้รู้สาขาวิชาชีพต่าง ๆ
๔. มีแหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถาน สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
๕. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และถนนเพชรเกษม ถนนเลี่ยงเมืองเพชรบุรีตัดผ่านการคมนาคมสะดวก
๖. สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพทางเกษตรและพาณิชย์

จุดอ่อน (Weakness) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัดทำให้พัฒนาไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง
๒. กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพไม่มีการรวมกลุ่มที่เป็นเอกภาพ
๓. เกษตรกรขาดความรู้ ขาดทักษะในการเพิ่มผลผลิตและการตลาด
๔. ปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในทรัพย์สิน
๕. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าขององค์กร
๖. ขาดแหล่งสร้างงาน สร้างอาชีพเสริมให้แก่ประชาชน

โอกาส(Opportunities) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๑. พื้นที่ติดอำเภอเมืองเหมาะสมในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
๒. มีนักวิชาการ ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้มีความรู้หลากหลายสาขาวิชาชีพในตำบล
๓. ทำเลที่ตั้งที่ทำการ อบต. เหมาะสมในการให้บริการประชาชน
๔. มีแหล่งน้ำที่สามารถพัฒนานำไปใช้ประกอบอาชีพทางการเกษตร
๕. มีระบบการกำจัดขยะและสิ่งแวดล้อมเหมาะสม

อุปสรรค (Threats) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๑. การบังคับใช้ผังเมืองรวมไม่เหมาะสมกับพื้นที่
๒. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
๓. ภัยธรรมชาติน้ำท่วมขัง
๔. ขาดงบประมาณในการดำเนินการโครงการใหญ่ ๆ
๕. ระเบียบกฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๖. ความไม่มั่นคงของรัฐบาล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบการ แนวทางการ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. พัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และท่องเที่ยว
๕. พัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๖. การป้องกันปัญหาจากยาเสพติด
๗. พัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๘. พัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งเสริมกิจกรรมสาธารณสุข และสร้างรายได้ให้ชุมชน
๙. การป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. พัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. สร้างความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมชีวิตแบบพอเพียง พัฒนาการสร้างรายได้ การอนุรักษ์ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ยั่งยืนควบคู่ไปกับการใช้ประโยชน์อย่างสมดุล
๖. การอนุรักษ์ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย
๗. ปรับปรุงพัฒนาองค์กร ประชาชนพึงพอใจในการบริหารกิจการขององค์กร
๘. พัฒนาด้านการเกษตรและปศุสัตว์
๙. สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน และเศรษฐกิจชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑) สำนักปลัด อบต.

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๗	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑	อบต.สมอพลือ	๓	๑๓,๒๐๐,๐๐๐	๑๒	๘	
๒	อบต.หนองกระเจ็ด	๔	๑๖,๖๕๕,๐๐๐	๑๔	๙	
๓	อบต.ถ้ำรงค์	๕	๑๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๓	๖	
๔	อบต.โรงเข้	๓	๑๕,๓๐๐,๐๐๐	๑๓	๑๐	

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของสำนักปลัดขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วนั้น จึงควรกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดไว้ดังนี้

๘.๑ <u>โครงสร้าง</u> โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. **๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานบริหารงานบุคคล - งานสารบรรณและธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานเกษตรและสิ่งแวดล้อม **๑.๒ งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ **๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอำนวยการ **๑.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานพัฒนาชุมชน - งานการจัดระเบียบชุมชน - งานสวัสดิการสังคม **๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	**๑. สำนักปลัด อบต.** **๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานบริหารงานบุคคล - งานสารบรรณและธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานเกษตรและสิ่งแวดล้อม **๑.๒ งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ **๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอำนวยการ **๑.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานพัฒนาชุมชน - งานการจัดระเบียบชุมชน - งานสวัสดิการสังคม **๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐	หมายเหตุ
๑.๗ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ - ด้านแผนและวิชาการ - ด้านการศึกษาปฐมวัย - ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน **๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป - งานพัฒนาสถานศึกษา **๑.๙ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกีฬา - งานกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	**๑.๗ งานบริหารการศึกษา** มีหน้าที่รับผิดชอบ - ด้านแผนและวิชาการ - ด้านการศึกษาปฐมวัย - ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน **๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป - งานพัฒนาสถานศึกษา **๑.๙ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกีฬา - งานกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐	หมายเหตุ
๒. กองคลัง **๒.๑ งานการเงิน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานงบประมาณ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน **๒.๒ งานบัญชี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการบัญชี - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน **๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมเร่งรัดรายได้ - งานควบคุมกิจการค่าเช่าและค่าปรับ	**๒. กองคลัง** **๒.๑ งานการเงิน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานงบประมาณ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน **๒.๒ งานบัญชี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการบัญชี - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน **๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมเร่งรัดรายได้ - งานควบคุมกิจการค่าเช่าและค่าปรับ	ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐	หมายเหตุ
๓. กองช่าง **๓.๑ งานก่อสร้าง** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานแหล่งน้ำ **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง - งานประมาณราคา **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ	**๓. กองช่าง** **๓.๑ งานก่อสร้าง** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานแหล่งน้ำ **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง - งานประมาณราคา **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๓ ส่วน และในปัจจุบันโครงสร้างอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีจำนวนบุคลากรที่สามารถบริหารจัดการองค์กรได้ โดยการเกลี่ยงานให้ผู้ที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่แทน แต่งานบางงานจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สูงสุดกับประชาชน ซึ่งจะ ต้องมีการปรับเกลี่ยตำแหน่งที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่ เพิ่ม อัตราที่จำเป็น ในแผนอัตรากำลังปีหน้า ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ตามโครงสร้างส่วนราชการแต่ละส่วนได้ดังนี้

ในส่วนของผู้บริหาร อบต.จะต้องมีปลัด อบต.เป็นหัวหน้าพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑ คนคือ

๑.นักบริหารงาน อบต. ๗ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามโครงสร้าง สำนักปลัด มีเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานธุ รการ นักพัฒนาชุมชน ครูผู้ดูแลเด็ก เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และพนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง แต่ในปัจจุบันปริมาณงานของสำนักปลัดมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานบุคลากร งานโครงการต่างๆ และ งานการประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนทราบข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอและงานอื่นๆ ทำให้การปฏิบัติงานในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีการ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ ได้วางแผน ตามโครงสร้างดังนี้

๑. นักบริหารงานทั่วไป ๖ (ว่าง) (หัวหน้าสำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕ / ๖ว จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. นักพัฒนาชุมชน ๓ - ๕ / ๖ว จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔ / ๕ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๕. ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๖. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑-๓ / ๔ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๗. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕ / ๖ว จำนวน ๑ อัตรา (ใหม่)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

กองคลัง

ตามโครงสร้าง กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง ทำหน้าที่นักบริหารงานการคลัง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าหน้าที่พัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ปัจจุบันปริมาณงานของ กองคลังมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ จัดด้านจัดเก็บภาษี งานจัดเก็บประปา งานจัดเก็บค่าขนย้ายมูลฝอย งานด้านบัญชีระบบ laas เพื่อให้ รายได้ และงบต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และความก้าวหน้าทางราชการ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๗ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔ / ๕ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑-๓ / ๔ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

ลูกจ้างประจำ

๔.นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

กองช่าง

ตามโครงสร้าง กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง ทำ หน้าที่นักบริหารงาน การช่าง นายช่างโยธา และพนักงานจ้าง ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง สอดคล้องกับปริมาณงานต่างๆ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ๗ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. นายช่างโยธา ๒-๔ / ๕ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. พนักงานขับรถขยะ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. พนักงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา (เดิม)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๕๘ - พ.ศ.๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๗
สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๕
นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๕
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๔
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๓
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๓
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ว	-	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม	**๑๑**	**๑๑**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**+๑**	**-**	**-**
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๗
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๔
เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๒
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
รวม	**๔**	**๔**	**๔**	**๔**	**-**	**-**	**-**	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๗
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๔
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-
รวม	**๖**	**๖**	**๖**	**๖**	**-**	**-**	**-**	**-**
รวมทั้งสิ้น	**๒๑**	**๒๑**	**๒๒**	**๒๒**	**-**	**+๑**	-	**-**

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน**จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา** ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ๗) ค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่ง	๑	๒๗,๔๘๐ ๓,๕๐๐	๓๗๑,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๑๓,๑๖๐	๓๓,๓๑๐	๒๗๘,๘๒๐	๒๗๘,๘๒๐	๒๗๘,๘๒๐
๓	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑๙,๓๐๐	๒๓๑,๖๐๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๔	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ ว	๑	๑๙,๓๐๐	๒๓๑,๖๐๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑๔,๘๕๐	๑๗๘,๒๐๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐		
๗	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑-๓/๔	๑	๑๓,๐๗๐	๑๕๖,๘๔๐	๖,๐๐๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๙๐๐	๑๑๘,๘๐๐	๔,๗๖๐	๕,๐๐๐	๕,๑๕๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๑๐	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ปี ๒๕๕๙ สำนักปลัด มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๕/๖ว	๑	๗,๑๔๐	๓๓,๓๑๐	๒๔๒,๗๐๐

๒) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน**จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา** ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง อบต. ๗) ค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่ง	๑	๒๖,๔๖๐ ๓,๕๐๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๓	เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑-๓/๔	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>						
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๐๙๐	๑๔๕,๐๘๐	๕,๔๖๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน**จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา** ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อบต. ๗) ค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่ง	๑	๒๔,๔๙๐ ๓,๕๐๐	๓๓๕,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๒	นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑๔,๘๕๐	๑๗๘,๒๐๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๕	พนักงานประจำรถขยะ	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	**๑๕,๓๒๐,๐๐๐**	**๑๖,๐๘๖,๐๐๐**	**๑๖,๘๙๐,๓๐๐**

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๑	๑	๗๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๗๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
	สำนักปลัด																	
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	๖	๑	-	๒๗๘,๘๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๒๘๙,๕๖๐	๓๐๐,๓๐๐	๓๑๑,๐๔๐	ว่างเดิม
๓	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๕	๑	๑	๒๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๐,๘๘๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	๕	๑	๑	๒๗๘,๘๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๐,๘๘๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๗๖๐	๑๙๙,๔๔๐	
๖	ครูผู้ช่วย	๓	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๓	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๔,๗๒๐	
๘	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓-๕/๖๖	๑	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๒๘๒,๗๐๐	๘,๕๘๐	-	๒๘๒,๗๐๐	๒๕๓,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																	
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๖๐	๕,๐๐๐	๕,๑๕๐	๑๒๓,๕๖๐	๑๒๘,๕๖๐	๑๓๓,๗๒๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๑	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	
๑๕	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๒	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๔๘๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๕,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๒,๘๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	กองช่าง																	
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๘๗,๖๔๐	๓๙๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	
๑๘	นายช่างโยธา	๔	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๗๒,๓๖๐	๑๗๗,๘๐๐	
	<u>พนักงานจ้าง</u>																	
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	พนักงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	รวม	-	**๒๒**	**๒๑**	๓,๐๙๐,๔๐๐	**๒๑**	**๒๒**	**๒๒**	-	+๑	-	๑๑๒,๙๔๐	๑๕๘,๑๖๐	๑๒๕,๖๓๐	๓,๖๒๒,๔๐๐	๓,๙๙๔,๖๘๐	๔,๐๙๔,๓๑๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๗๒๔,๔๘๐	๗๙๔,๙๗๖	๘๑๘,๘๖๒	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๔,๓๔๖,๘๘๐	๔,๗๖๙,๖๑๖	๔,๙๑๓,๑๗๒	
	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๘.๑๘	๒๙.๖๕	๒๙.๐๙	

<u>หมายเหตุ</u>

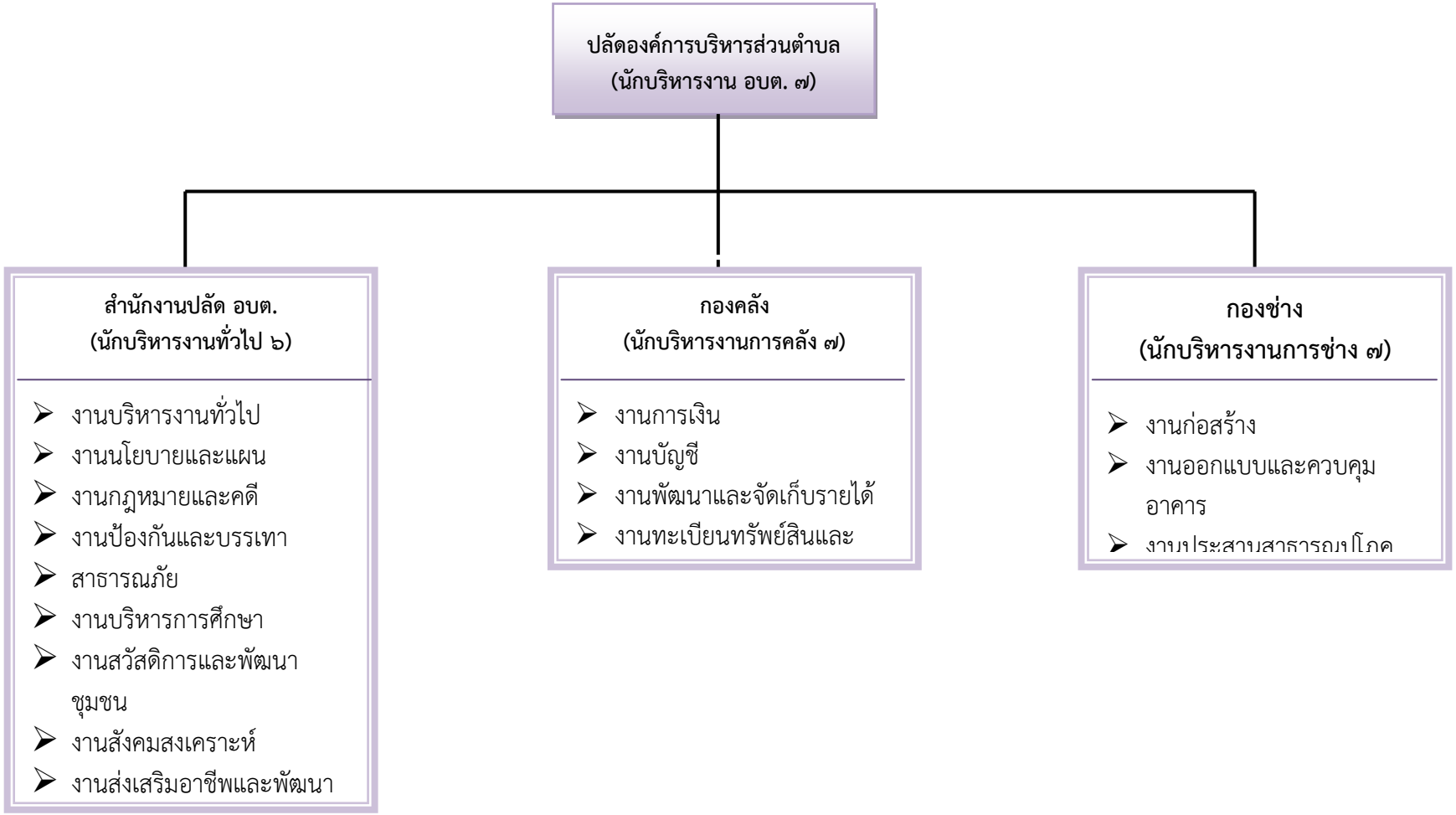
๑. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๘ = ๑๕,๓๒๐,๐๐๐

๒. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๙ = ๑๕,๓๒๐,๐๐๐ x ๕ % = ๗๖๖,๐๐๐ = (๑๕,๓๒๐,๐๐๐ + ๗๖๖,๐๐๐) = ๑๖,๐๘๖,๐๐๐ บาท

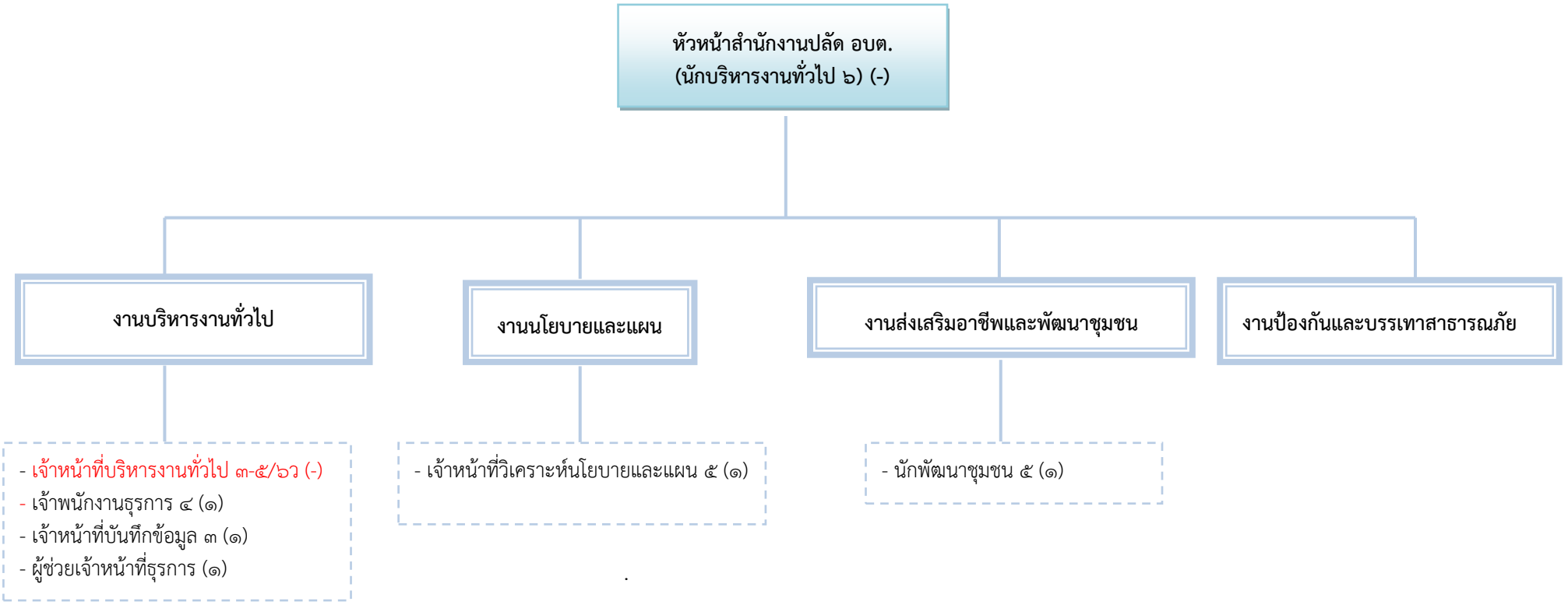
๓. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๐ = ๑๖,๐๘๖,๐๐๐ x ๕ % = ๘๐๔,๓๐๐ = (๑๖,๐๘๖,๐๐๐ + ๘๐๔,๓๐๐) = ๑๖,๘๙๐,๓๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ



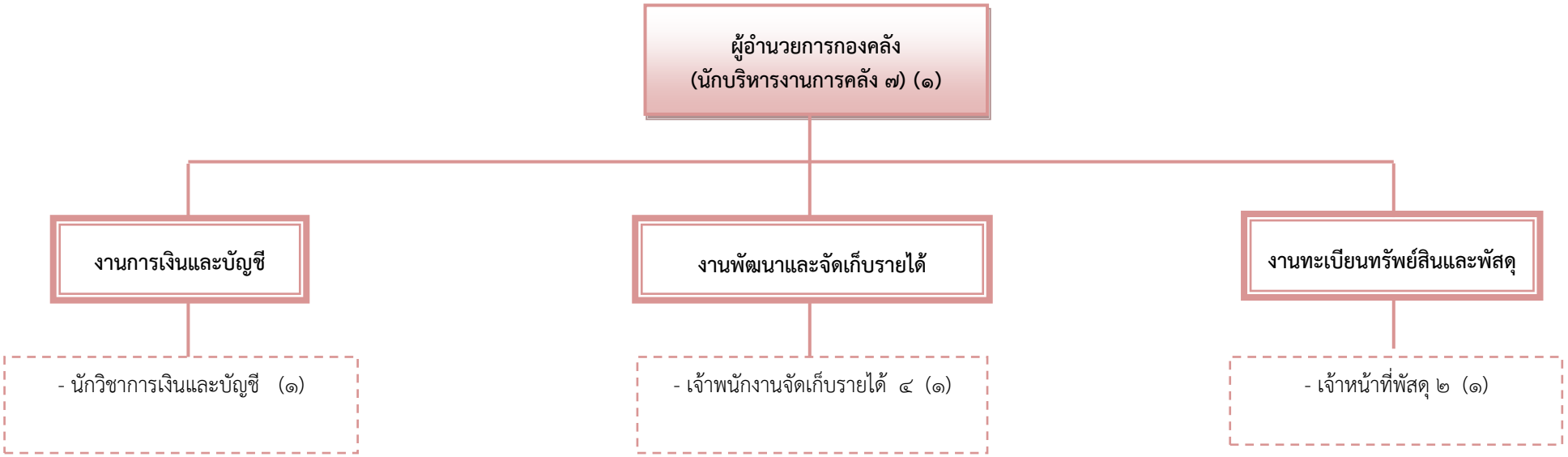
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



.

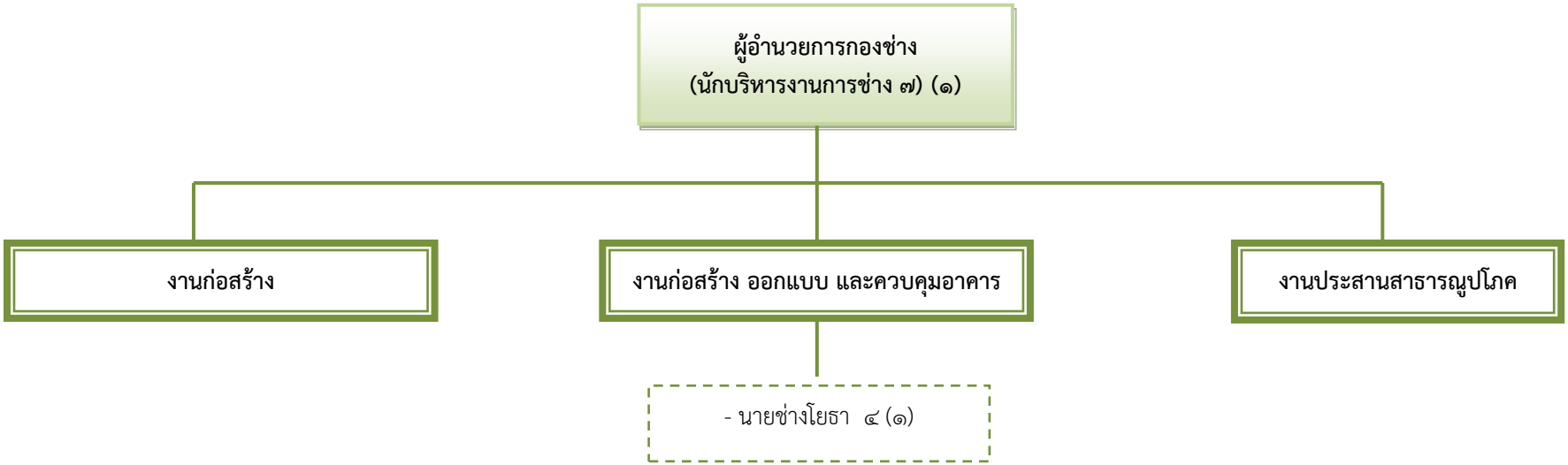
ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๒	๑	๑	-	-	-	๒	๒

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๔

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายชวลิต สังข์สน	ปริญญาโท/ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)		
	สำนักปลัด											
๒	(ว่าง)	-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๒๗๘,๔๘๐	-	-	ว่างเดิม
๓	นายภูทัย เผือกเงิน	ปริญญาตรี/ พัฒนาชุมชน	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๕	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๕	๒๓๑,๖๐๐ (๑๙,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	
๔	(ว่าง)	-	-	-	-	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓-๕/ ๖ว	๒๔๒,๗๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕	นางอารีย์ เหลี่ยมเพชร	ปริญญาโท/ รัฐประศาสนศาสตร์	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน		๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๒๓๑,๖๐๐ (๑๙,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	
๖	นางสาวชุติมา สงเงิน	ปริญญาตรี/การตลาด	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	
๗	นางณัจจีรา ปลั่งดี	ปริญญาตรี/ ครุศาสตร์บันฑิต	๗๖-๒-๐๐๕๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๗๖-๒-๐๐๕๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	
๘	นางชุลีพร เลาหะสัมพันธพร	ปริญญาตรี/ ศิลปศาสตร์	๐๑-๐๒๐๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๓	๐๑-๐๒๐๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๓	๑๕๖,๘๔๐ (๑๓,๐๗๐x ๑๒)	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๙	นายพิเชษฐ์ หวานไกล	ปริญญาตรี/ พัฒนาชุมชน	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๘,๘๐๐ (๙,๙๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๐	นางสาวสายใจ มุ่งดี	ปวช./พณิชยการ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นายสรรชัย ช้างพลาย	ปริญญาตรี/ศิลปศาสตร์บัณฑิต	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๒	นายปรีชา เจริญพร	ปวส./	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
	กองคลัง											
๑๓	นางศุภานน สืบสมบัติ	ปริญญาโท/รัฐประศาสนศาสตร์	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x ๑๒)	-	
๑๔	นางสาวกนกอร แตงอวบ	ปวส./บัญชี	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔	๐๔-๐๓๐๙-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐ x ๑๒)		-	
๑๕	นางสาววรางคณา เครือเหลา	ปวช./พณิชยการ	๐๔-๐๓๑๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๒	๐๔-๐๓๑๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๒	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ x ๑๒)		-	
	ลูกจ้างประจำ											
๑๖	นางสาวมาลัย น้อยจริง	ปริญญาตรี/ศิลปศาสตร์บัณฑิต	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๔๕,๐๘๐ (๑๒,๐๙๐ x ๑๒)		-	
	กองช่าง									-	-	
๑๗	จ่าสิบเอกพิสิฏฐ นาคทับ	ปริญญาตรี/วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๐๓-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x ๑๒)	-	
๑๘	นายนพพล พราหมณ์ฤกษ์	ปริญญาตรี/เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๐๕-๐๕๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	๔	๐๕-๐๕๐๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	๔	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่						หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๙	นายครรชิต มากศรี	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๐	นายวรภัทร นุชเจริญ	ม.๖	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๑	นายประยุทธ อยู่สุข	ม.๓	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๒	นายไพโรจน์ บุตรนามทอง	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นอีกทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นหารเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตลอดทั้งลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ ดำรงตนอยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐ อันจะนำมาซึ่งความพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญ รุ่งเรืองของประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความเลื่อมใส ศรัทธาจากประชาชนทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ จึงกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม โดยปฏิบัติตัวตามจรรยาบรรณที่ดีของข้าราชการ คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน และจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถและต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๓. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. ต้อนรับ ให้การบริการ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือกดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๕.ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ .ศ.๒๕๔๒ อันประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ภาคผนวก

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ
ที่ ๐๙๓ /๒๕๕๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) กำหนด

จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. นายชัฏ	แสงหิรัญภาดา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายชวลิต	สังข์สน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ	เป็นกรรมการ
๓. จ.ส.อ.พิสิฏฐ	นาคทับ	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๔. นางศุภานน	สืบสมบัติ	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. นายภูทัย	เผือกเงิน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักงานปลัด	เป็นกรรมการ
๖. นางสาวชุติมา	สงเงิน	เจ้าพนักงานธุรการ	เป็นกรรมการ/เลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว จัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์กาบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กาบริหารส่วนตำบล จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - พ.ศ.๒๕๖๐)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายชัฏ แสงหิรัญภาดา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ