

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ

อำเภอ ไทยเจริญ

จังหวัด ยโสธร

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

ปรับปรุงครั้งที่ ๑

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล (รอบปีงบประมาณ (๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขึ้น โดยกำหนดให้มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก. อบต. จังหวัดยโสธร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกับองค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจ และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล.....	๓
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๕
๖. การกิจหลักและการกิจรอง.....	๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๑๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๑๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....	๒๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล.....	๒๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)
ของพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลส้มฝ่อ
อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต. กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลง วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดย กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลส้มฝ่อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลส้มฝ่อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนกัน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลส้มฝ่อ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้าง

ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององการบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่ง หน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล สัมผ่อ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของพนักงานส่วนตำบล โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลสัมผ่อ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสัมผ่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้นักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน องค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่ประมาณ ๖๕ ตารางกิโลเมตร ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผน ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การสื่อสาร การเมือง การบริหารพัฒนา สิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยแบ่งเป็นปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ด้านรายได้และการมีงานทำ ประชาชนในตำบลมีรายได้ไม่เพียงพอ เนื่องจากอาชีพไม่มั่นคง
- ด้านการผลิต และราคาผลผลิตตกต่ำ ประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูป ผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
- ด้านการตลาด ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตของเกษตรกร ผลผลิตมีราคาไม่แน่นอน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านสังคม

- ด้านปัญหาสุขภาพจิต เยาวชนและคนวัยทำงานบางส่วนติดยาเสพติด
- ด้านปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการรวมตัวกันมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ประชาชนขาดการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมร่วมกัน

๔.๑.๓ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ด้านไฟฟ้า ตามซอยและแยกบางหมู่บ้านยังขาดไฟฟ้าแสงสว่าง
- ด้านการคมนาคม ถนนบางซอยยังชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ การจราจรแคบ ถนนบางซอยยังเป็นลูกรัง

๔.๑.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

๔.๑.๕ ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ด้านทุนการศึกษา เด็กบางกลุ่มยังขาดทุนการศึกษาเนื่องจากพื้นฐานครอบครัวยากจน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ยังขาดอุปกรณ์ในการเรียนการสอน

๔.๑.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาโรคติดต่อ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ
- ปัญหาโรคเอดส์ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคเอดส์

๔.๑.๗ ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชาชาติจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑.๘ ปัญหาแหล่งน้ำ

- การประปา ระบบการจ่ายน้ำประปาในหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสัมผื่อนั้น ยังมีความต้องการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- ก่อสร้างถนน คสล.ในหมู่บ้าน เชื่อมระหว่างหมู่บ้านและตำบล
- บำรุงรักษา ซ่อมแซม และปรับปรุงงานด้านก่อสร้างให้มีมาตรฐาน
- ก่อสร้างสะพาน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามซอยต่างๆ ในหมู่บ้าน
- ก่อสร้างสวนสาธารณะตามหมู่บ้านต่างๆ เพื่อเป็นสวนสุขภาพและสนามเด็กเล่น
- ปรับปรุงพื้นที่ใช้สอยภายในโรงเรียน
- ก่อสร้างรางระบายน้ำ
- ขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้าน

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมต่าง ๆ ในทุกด้าน
- ส่งเสริมการผลิตสินค้าแปรรูปจากการเกษตรให้มีมาตรฐานและคุณภาพ
- ส่งเสริมกลุ่มต่าง ๆ
- ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

๔.๒.๓ ด้านสังคม

- ทำโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- อุดหนุนอุปกรณ์กีฬาให้กับชุมชนในเขตพื้นที่ อบต.
- ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่าง ๆ
- อบรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- อุดหนุนโครงการฝึกอบรม อปพร.

๔.๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับระบบการเลือกตั้ง
- จัดทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ
- พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- จัดหาอุปกรณ์/ครุภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานและทันสมัยยิ่งขึ้น
- จัดทำเอกสารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ราษฎรทราบ

๔.๒.๕ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริมการศึกษาและทุนการศึกษาให้นักเรียนที่เรียนดีแต่ฐานะยากจน
- สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและปรับปรุงสนามกีฬาในสถานศึกษา
- ส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ภาคบังคับ
- จัดสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์
- ส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษาและให้ทุนการศึกษา
- ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๔.๒.๖. ด้านสาธารณสุข

- หยอดวัคซีนป้องกันโรคโปลิโอให้แก่เด็กในพื้นที่ตำบลส้มผ่อ
- สนับสนุนเครื่องมือกำจัดยุงลายและพ่นยากำจัดยุงตามแหล่งชุมชน
- ช่วยรณรงค์และให้ความรู้การระบาดและการเผยแพร่ของโรคติดต่อ
- สนับสนุนยาและเวชภัณฑ์ให้กับโรงพยาบาลตำบลส้มผ่อ

๔.๒.๗. ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ปลุกต้นไม้ยืนต้น เพื่อลดมลพิษทางอากาศและความสวยงาม ร่มรื่นให้แก่ประชาชนผู้ใช้เส้นทางสัญจรไปมา

๔.๒.๘. ด้านแหล่งน้ำ

- ดำเนินการวางท่อประปาหมู่บ้าน
- จัดบ่อบาดาลประปาเพิ่ม บำรุงและซ่อมแซมบ่อบาดาล
- ปรับปรุงและซ่อมแซมบ่อน้ำตื้น

๕. **ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จำเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ กำหนดวิธีการดำเนินตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา (๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา (๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข การ (๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาหาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีการส่งเสริมเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสมควรได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบต.จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนได้แก่ ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) ส่วนการคลัง ๓) ส่วนโยธา ๔) ส่วนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม โดยปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น จำนวน ๑๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อไม่สามารถที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร เนื่องจากยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ โดยตรง

สำหรับแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ จะวิเคราะห์ตามความเหมาะสม โดยเน้นที่การวางแผนไม่ให้ล้นงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และไม่ให้เกิดงบประมาณที่กฎหมายกำหนด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ กำหนดภารกิจด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านสาธารณสุข ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณีการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นกองและฝ่าย ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๖ ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - นักบริหารงานทั่วไป ๖ - นักพัฒนาชุมชน ๓-๔/๖ - บุคลากร ๓-๕/๖ - จพง.ธุรการ ๒-๔/๕ - ผู้นิเทศงาน รพช. (ลจ.ประจำ) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ - นักการภารโรง - ยาม(พนักงานจ้างทั่วไป) - คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป) - พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑.๒ งานนโยบายและแผน - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - ๑.๔ งานเทคนิค - ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย๒-๔/๕ - พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - ๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - จนท.สุขาภิบาล ๑-๓/๔ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ลจ.ประจำ) - คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - เจ้าหน้าที่การเกษตร ๑-๓/๔	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๖ ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - นักบริหารงานทั่วไป ๖ - บุคลากร ๓-๕/๖ - จพง.ธุรการ ๒-๔/๕ - ผู้นิเทศงาน รพช. (ลจ.ประจำ) - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ - นักการภารโรง - ยาม(พนักงานจ้างทั่วไป) - คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป) - พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑.๒ งานนโยบายและแผน - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - ๑.๔ งานเทคนิค - ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย๒-๔/๕ - พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - ๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ลจ.ประจำ) - คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - เจ้าหน้าที่การเกษตร ๑-๓/๔	
๒. ส่วนการคลัง - นักบริหารงานคลัง ๖ (หน.ส่วนการคลัง) ๒.๑ งานการเงิน - จพง.การเงินและการบัญชี ๒-๔/๕ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๒.๒ งานบัญชี - จพง.การเงินและการบัญชี ๒-๔/๕ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - จพง.พัสดุ ๒-๔/๕ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ ๒.๔ งานจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๒. ส่วนการคลัง - นักบริหารงานคลัง ๖ (หน.ส่วนการคลัง) ๒.๑ งานการเงิน - นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๒.๒ งานบัญชี - จพง.การเงินและการบัญชี ๒-๔/๕ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - จพง.พัสดุ ๒-๔/๕ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ ๒.๔ งานจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ว่างยุบเลิก

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. ส่วนโยธา - นักบริหารงานช่าง ๖ (หน.ส่วนโยธา) - นายช่างโยธา ๒-๔/๕ - ผู้ช่วยช่างโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง - หน.ส่วนโยธา - ผู้ช่วยช่างโยธา ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - หน.ส่วนโยธา - ผู้ช่วยช่างโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - หน.ส่วนโยธา - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า - พนักงานผลิตน้ำประปา(พนักงานจ้างทั่วไป) ๓.๔ งานผังเมือง - หน.ส่วนโยธา - นายช่างโยธา ๒-๔/๕ ๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา ๖ (หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานบริหารการศึกษา) - นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว - คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก	๓. ส่วนโยธา - นักบริหารงานช่าง ๖ (หน.ส่วนโยธา) - นายช่างโยธา ๒-๔/๕ - ผู้ช่วยช่างโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง - หน.ส่วนโยธา - ผู้ช่วยช่างโยธา ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - หน.ส่วนโยธา - ผู้ช่วยช่างโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - หน.ส่วนโยธา - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า - พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป) ๓.๔ งานผังเมือง - หน.ส่วนโยธา - นายช่างโยธา ๒-๔/๕ ๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา ๖ (หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานบริหารการศึกษา) - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก ๕. ส่วนสวัสดิการและสังคม - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖ (หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม) - นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	ว่างยุบเลิก

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
นักบริหารงาน อบต. ๖ (ปลัด อบต.)	๑	-	-	-	-	-	-	
๑. สำนักงานปลัด อบต.								
- นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	-	-	-	-	-	-	
- จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	-	-	-	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่การเกษตร ๑-๓/๕	๑	-	-	-	-	-	-	
- บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	-	-	-	-	-	-	
- จพง.ธุรการ ๒-๔/๕	๑	-	-	-	-	-	-	(ว่าง)
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย๒-๔/๕	๑	-	-	-	-	-	-	
- ผู้นิเทศงานเร่งรัดพัฒนาชนบท (ลจ.ประจำ)	๑	-	-	-	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ลจ.ประจำ)	๑	-	-	-	-	-	-	(ว่างยุบเลิก)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	-	-	-	-	-	-	(ว่างยุบเลิก)
- ภารโรง	๑	-	-	-	-	-	-	
- คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	-	-	-	-	-	-	
- ยาม(พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	-	-	-	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	-	-	-	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๓	-	-	-	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	๑	-	-	-	-	-	-	(ว่าง)
๒. ส่วนการคลัง								
- นักบริหารงานคลัง ๖ (หน.ส่วนการคลัง)	๑	-	-	-	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖	๑	-	-	-	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖	๑	-	-	-	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี ๒-๔/๕	๑	-	-	-	-	-	-	(ว่างยุบเลิก)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	-	-	-	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-	-	-	
- ผู้เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	-	-	-	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๓. ส่วนโยธา - นักบริหารงานช่าง ๖ (หัวหน้าส่วนโยธา) - นายช่างโยธา ๒-๔/๕ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา - ผู้ช่วยช่างโยธา - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า - พนักงานผลิตน้ำประปา(พนักงานจ้างทั่วไป)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	-	-	-	-	-	-	(ว่าง)
	๑	-	-	-	-	-	-	
	๑	-	-	-	-	-	-	
	๑	-	-	-	-	-	-	
	๑	-	-	-	-	-	-	
	๑	-	-	-	-	-	-	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นักบริหารงานการศึกษา ๖ (หัวหน้าส่วนการศึกษา) - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑ ๑ ๖ ๑๑ ๑	-	-	-	-	-	-	(ว่างยุบเลิก)
		-	-	-	-	-	-	
		-	-	-	-	-	-	
		-	-	-	-	-	-	
		-	-	-	-	-	-	
		-	-	-	-	-	-	
๕. ส่วนสวัสดิการและสังคม - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖ (หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม) - นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว								
รวม								

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.๖)	๑	๒๖,๕๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๙๑๐	๙๔๐	๙๑๐

๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๙๐๐	๙๒๐	๙๓๐
๒.	จนท.วิเคราะห์ ๓-๕/๖ว	๑	๑๘,๒๓๐	๒๑๘,๗๖๐	๗๒๐	๗๑๐	๗๔๐
๓.	เจ้าหน้าที่การเกษตร ๑-๓/๔	๑	๑๑,๗๓๐	๑๔๐,๗๖๐	๔๕๐	๔๗๐	๖๖๐
๔.	บุคลากร ๓-๕/๖ ว	๑	๒๒,๖๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๗๔๐	๗๕๐	๗๘๐
๕.	จพง.ธุรการ ๒-๔/๕	-	๑๖,๓๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐
๖.	จพง.ป้องกันฯ ๒-๔/๕	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๖๑๐	๖๒๐	๖๐๐
๗.	ผู้นิเทศงานเร่งรัดพัฒนาชนบท (ลจ.ประจำ)	๑	๑๗,๒๗๐	-			
๘.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา(ลจ.ประจำ)		๑๗,๒๗๐	-			
๙.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑๑,๕๖๐	๑๓๘,๗๒๐	๔๗๐	๔๘๐	๕๐๐
๑๐.	นักการภารโรง	๑	๑๐,๖๗๐	๑๒๘,๐๔๐	๔๓๐	๔๕๐	๔๗๐
๑๑.	คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๑๒.	ยาม(พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐,๘๐๐	-	-	-
๑๓.	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงาน จ้างทั่วไป)	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๑๔.	คนงานประจำรถขยะ (พนักงาน จ้างทั่วไป)	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-
๑๕.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	-	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-

๑.๓) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๑๓,๗๐๖,๒๖๙ ล้านบาท	๑๔,๓๙๑,๖๘๗ ล้านบาท	๑๕,๑๑๑,๒๗๒ ล้านบาท

๒) ส่วนการคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานคลัง ๖ (หน.ส่วนการคลัง)	-	๒๓,๒๓๕	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๒.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๙๐๐	๙๒๐	๙๓๐
๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖	-	๒๐,๒๒๕	๒๔๒,๗๐๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐
๔.	จพง.การเงินและการบัญชี ๒-๔/๕	๑	๑๕,๗๒๐	๑๘๘,๖๔๐	๖๒๐	๖๒๐	๖๑๐
๕.	จพง.พัสดุ ๒-๔/๕	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๔๔๐	๔๖๐	๔๘๐
๖.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑๑,๕๖๐	๑๓๘,๗๒๐	๔๗๐	๔๘๐	๕๐๐
๗.	ผู้เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๓๐๐	๑๒๓,๖๐๐	๔๒๐	๔๓๐	๔๕๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑๐,๓๐๐	๑๒๓,๖๐๐	๔๒๐	๔๓๐	๔๕๐

๒.๑ ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๑,๖๖๗,๓๒๖ ล้านบาท	๑,๗๕๐,๖๙๒ ล้านบาท	๑,๘๓๘,๒๒๗ ล้านบาท

๓) ส่วนโยธา มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานช่าง ๖ (หัวหน้าส่วนโยธา)	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๘๗๐	๘๘๐	๙๐๐
๒.	นายช่างโยธา ๒-๔/๕	-	๑๖,๕๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๓.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	๑	๑๐,๓๐๐	๑๒๓,๖๐๐	๔๒๐	๔๓๐	๔๕๐
๔.	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑๑,๕๖๐	๑๓๘,๗๒๐	๔๗๐	๔๘๐	๕๐๐
๕.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑๐,๓๐๐	๑๒๓,๖๐๐	๔๒๐	๔๓๐	๔๕๐
๖.	พนักงานผลิตน้ำประปา(พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓.๑) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๕,๕๕๖,๗๐๕ ล้านบาท	๕,๘๓๔,๕๔๐ ล้านบาท	๖,๑๒๖,๒๖๗ ล้านบาท

๔) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้า ส่วนการศึกษา)	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๘๑๐	๘๔๐	๘๗๐
๒.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๖	-				
๓.	ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑๑	-				
๔.	ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	-				

๔.๑) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๓,๘๐๗,๔๔๗ ล้านบาท	๓,๙๙๗,๘๑๙ ล้านบาท	๔,๑๙๗,๗๑๐ ล้านบาท

๕) ส่วนสวัสดิการและสังคม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	๕.ส่วนสวัสดิการและสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖ (หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม)	๑	๒๓,๒๓๕	๒๓๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๒.	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๒๒,๙๒๐	๒๓๕,๐๔๐	๙๐๐	๙๑๐	๙๓๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.ส้มผ่อ

นักบริหารงาน อบต.
(ปลัด อบต.)

สำนักปลัด

- นักบริหารงานทั่วไป ๖
งานบริหารทั่วไป
- บุคลากร ๓-๕/๖
- จพง.ธุรการ ๒-๔/๕
- นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖
งานนโยบายและแผน
- จนท.วิเคราะห์นโยบายฯ ๓-๕/๖
งานกฎหมายและคดี
- งานเทศกิจ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ ๒-๔/๕
งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- จนท.สุขาภิบาล ๑-๓/๔
งานส่งเสริมการเกษตร
- จพง.การเกษตร ๒-๔/๕

ส่วนการคลัง

- นักบริหารงานคลัง ๖ (หน.ส่วนการคลัง)
งานการเงิน
- นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖
- จพง.การเงินและการบัญชี ๒-๔/๕
งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- จพง.พัสดุ ๒-๔/๕

ส่วนโยธา

- นักบริหารงานช่าง ๖ (หน.ส่วนโยธา)
งานก่อสร้าง
- นายช่างโยธา ๒-๔/๕
งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานประสานสาธารณูปโภค
-

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักบริหารงานการศึกษา ๖ (หน.ส่วนการศึกษา)
งานบริหารการศึกษา
- นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖
งานส่งเสริมการศึกษา และศาสนาและวัฒนธรรม
- นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖
งานกิจการโรงเรียน
- นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖

ส่วนสวัสดิการและสังคม

- นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖ (หน.ส่วนสวัสดิการและสังคม)
ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖
ฝ่ายสังคมสงเคราะห์
- นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖
งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนส่งสู่ตำแหน่งและการกำหนดเขตตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑.	จ.ส.อ.ธนาศักดิ์ คำสุข	ป.ตรี	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๖	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๖	๒๖,๕๘๐	
๒.	นางสุธีรา ทองเกลียว	ป.โท	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๖	๒๓,๓๗๐	
๓.	นายนิสธนูภูมิ กอกุล	ป.โท	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์ฯ ๓-๕/๖ว	๕	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์ฯ ๓-๕/๖ว	๕	๑๘,๒๓๐	
๔.	นายวิจารณ์ จอคนาค	ป.โท	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๖ว	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๖ว	๒๒,๙๒๐	
๕.	นายอภิศักดิ์ ปทุมวัน	ปวช.	๐๑-๐๗๐๙-๐๐๑	จนท.การเกษตร ๑-๓/๔	๑	๐๑-๐๗๑๐-๐๐๑	จพง.การเกษตร ๒-๔/๕	๑	๑๑,๗๓๐	
๖.	จ.ส.อ.ญาณกร โสตก	ป.โท	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร ๓-๕/๖ ว	๔	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร ๓-๕/๖ ว	๔	๒๒,๖๐๐	
๗.	-	-	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	จพง.ธุรการ ๒-๔/๕	-	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	จพง.ธุรการ ๒-๔/๕	-	๑๖,๕๘๐	ว่าง
๘.	พันจ่าโทแก่นนคร ผลขาว	ปวส.	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ ๒-๔/๕	๔	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ ๒-๔/๕	๔	๑๖,๙๖๐	
๙.	-	-	๐๑-๐๔๐๘-๐๐๑	จนท.สุขาภิบาล ๑-๓/๔	-	-	-	-	-	
๑๐.	นายธเนศ อุปนิสาร	ป.ตรี	ล.๐๐๑	ผู้นิเทศงานเร่งรัดพัฒนา ชนบท (ลจ.ประจำ)	-	ล.๐๐๑	ผู้นิเทศงานเร่งรัดพัฒนา ชนบท (ลจ.ประจำ)	-	๑๗,๒๗๐	ว่างยุบเลิก
๑๑.	นายเวษยันต์ ไสละบาท	ม.๖	ล.๐๐๒	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(ลจ.ประจำ)	-	ล.๐๐๒	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา(ลจ.ประจำ)	-	๑๗,๒๗๐	ว่างยุบเลิก
๑๒.	นายสุรัชย์ กุมารสิทธิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑,๕๖๐	
๑๓.	นายสำเริง ดวงภาค	มีทักษะ	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐,๖๗๐	
๑๔.	นายสรเพชร เวชกามา	ปวช.	-	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	-	-	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	
๑๕.	นายนำชัย ชมพูเทพ	ปวช.	-	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	-	-	คนงานทั่วไป(ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	
๑๖.	นายสมศักดิ์ ชัยศรี	ปวช.	-	ยาม(ทั่วไป)	-	-	ยาม(ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	
๑๗.	นายสุโข พานอนันต์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	
๑๘.	นายปัญญา ยุทธธรรม	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	
๑๗.	นายน้อย บุตรอำคา	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	
๑๘.	นายจักรพงษ์ วิชาดี	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	
๑๙.	นายอภิเชษฐ์ กุลพัฒน์ปรีชา	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	
๒๐.	-	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	-	๑๕,๐๐๐	(ว่าง)

ส่วนการคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑.	-	-	๐๐-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง ๖ (หน. ส่วนการคลัง)	๖	๐๐-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง ๖ (หน.ส่วนการคลัง)	๖	๒๓,๒๓๕	ว่าง
๒.	นางสาวอุไรพร ฤกษ์มา	ป.โท	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	จพง.การเงินและการบัญชี ๒-๔/๕	๓	๐๑-๐๓๐๖-๐๐๑	จพง.การเงินและการบัญชี ๒-๔/๕	๓	๑๕,๗๒๐	ว่างยุบเลิก
๓.	-	ป.ตรี	-	-	-	๐๑-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ๓ -๕/๖	๓-๕/๖	๒๐,๒๒๕	
๔.	นางอภิสมัย คอแก้ว	ปวส.	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ ๒-๔/๕	๒	๐๑-๐๓๑๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ ๒-๔/๕	๒	๑๑,๕๑๐	
๕.	นางรจนา เชื้อเพชร	ป.โท	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖	๕	๐๑-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖	๕	๒๓,๓๗๐	
๖.	นางณัฐฐา ไชยศรี	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑๑,๑๑๐	
๗.	นางนิภาพร เคนโยธา	ปวช.	-	ผู้เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๙,๙๐๐	
๘.	นางสาวจุติพร กาลจักร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๙,๙๐๐	

ส่วนโยธา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑.	นายกังวาลวิทย์ พระพิมพ์	ป.ตรี	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ๖ (หัวหน้าส่วนโยธา)	๖	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง ๖ (หน.ส่วนการคลัง)	๖	๒๐,๗๘๐	
๒.	-	ปวส.	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๒-๔/๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๒-๔/๕	๑๖,๕๘๐	ว่าง
๓.	นายวิเศษ บุตรอำคา	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๑,๑๑๐	
๔.	นายอรรถเดช เวชกามา	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๙,๙๐๐	
๕.	นายอนุชา อุไรวงศ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	๙,๙๐๐	
๖.	นายสุรศักดิ์ พุฒจันทร์	ปวช.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑.	-	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าส่วนการศึกษา)	๖	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าส่วนการศึกษา)	๖	๒๓,๒๓๕	ว่าง
๒.	นางธัญลักษณ์ วิเชียรศรี	ป.โท	๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๒-๔/๕	๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๒-๔/๕	๑๙,๒๐๐	ว่างยุบเลิก
๓.	นางเกษดาพร ทับแสง	ป.ตรี	๓๕-๒-๐๐๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๕-๒-๐๐๕๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	
๔.	-	ป.ตรี				๓๕-๒-๐๓๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๕,๐๕๐	ว่าง
๕.	-	ป.ตรี				๓๕-๒-๐๓๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๕,๐๕๐	ว่าง
๖.	-	ป.ตรี				๓๕-๒-๐๓๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๕,๐๕๐	ว่าง
๗.	-	ป.ตรี				๓๕-๒-๐๓๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๕,๐๕๐	ว่าง
๘.	-	ป.ตรี				๓๕-๒-๐๓๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๕,๐๕๐	ว่าง
๙.	นางสาวพัชรินทร์ วรสาร	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๔๐๐	
๑๐.	นางรุจิราพร หอมบุญมา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๓๓๐	
๑๑.	นางสาวกรศิริ เทพช่วย	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๑๑๐	
๑๒.	นางสาวจันทร์จิรา ธรรมฤทธิ์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๑๑๐	
๑๓.	นางศิริธร บุตรอำคา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๖๗๐	
๑๔.	นางกรกิจ ไชยยนต์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๓๓๐	
๑๕.	นางบังเอิญ พิมพ์ภาค	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๓๓๐	
๑๖.	น.ส.จันธิมา ทับแสง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๑๑๐	
๑๗.	นางสาวณัฐธิดา มงคลทอง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๓๓๐	
๑๘.	นางริสญา อุ่นคำ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๖๗๐	
๑๙.	นางวิภาพร วงษางาม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๓๓๐	
๒๐.	นางสาวชมพู่ วรสาร	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (จ้างทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (จ้างทั่วไป)	-	๙,๐๐๐	

ส่วนสวัสดิการและสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑.	-	-	๑๑-๐๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖ (หน.ส่วนการคลัง)	๖	๐๐-๐๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง ๖ (หน.ส่วนการคลัง)	๖	๒๓,๒๓๕	ว่าง
๒.	นายวิจารณ์ จอกนาค	ป.โท	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๖ว	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๖ว	๒๒,๙๒๐	ว่างยุบเลิก

ตรวจถูกต้อง

จำสืบเอก

(ธนาศักดิ์ คำสุข)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ

ตรวจถูกต้อง

(นายครรชิต ผุดผ่อง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แนวทางในการเร่งรัดพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสัมผัสนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสัมผัสนั้นให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มาเป็นอันดับแรก เพราะว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่จะขับเคลื่อนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลสัมผัสนั้นจึงเน้นไปที่การวางบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่มีอยู่ โดยการกำหนดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก และเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้การทำงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการส่งบุคลากรเข้าอบรมอย่างน้อยปีละครั้งและส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล

ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลเป็นการสร้างระเบียบวินัยของพนักงานส่วนตำบลสัมผัสนั้น ซึ่งจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการทำงานและจะก่อให้เกิดความเข้มแข็งในองค์การบริหารส่วนตำบลสัมผัสนั้นในระยะยาว โดยใช้หลักยุทธศาสตร์การปลูกฝังความรู้สึกรักหวงแหนของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสัมผัสนั้น เป็นการกระตุ้นจิตสำนึกของพนักงานในการทำงาน และรู้จักแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า โดยใช้เทคนิคในการรวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต แล้วนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการทำงานที่จะกระทำในอนาคต โดยใช้หลักการบริหารงานของภาครัฐและภาคธุรกิจมารวมกัน นอกจากนั้นยังกระตุ้นจิตสำนึกของพนักงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความรอบคอบที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการและประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ

ที่ ๒๖๓ /๒๕๕๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. นายครรชิต ผุดผ่อง	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ	ประธาน
๒. จ.ส.อ.ธนาศักดิ์ คำสุข	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส้มผ่อ	คณะทำงาน
๓. นางสุธีรา ทองเกลียว	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด	คณะทำงาน
๔. นางรจนา เชื้อเพชร	ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ รักษาการแทน หัวหน้าส่วนการคลัง	คณะทำงาน
๕. นายกังวาลวิทย์ พระพิมพ์	ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนโยธา	คณะทำงาน
๖. นางธัญลักษณ์ วิเชียรศรี	ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ	คณะทำงาน
๗. จ.ส.อ.ญาณกร โสตก	ตำแหน่ง บุคลากร	เลขานุการ/คณะทำงาน

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้.-

(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใดสายงานใด ระดับใดและมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) แล้ว

(ค) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ ทุกตำแหน่งสายงาน ให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ ๑-๓ ระดับ ๒-๔ หรือระดับ ๓-๕ แล้วแต่กรณี

(ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นรอบปีที่ ๑ ปีที่ ๒ และปีที่ ๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ครรชิต ผุดผ่อง
(นายครรชิต ผุดผ่อง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสัมผ่อ

ภาคผนวก