



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์  
อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน	๖
๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน	๘
๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐
๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง	๑๑
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๖
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้าง	๗๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๗



## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนตำบลราชสถิตย์

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ อำเภอลำดวน จังหวัดอ่างทอง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์เป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง



- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**พนักงานครู อบต.** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นสายงานการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงาม โดยกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานการสอนไว้ ดังนี้

- กลุ่มสายงานการสอน
- สายงานบริหารสถานศึกษา

**พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

**๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน** เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอ่างทอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด



การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานเทศกิจ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา อบต. งานการเลือกตั้ง งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมปศุสัตว์ และงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

## ๒. กองคลัง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการคลัง งานสถิติการคลัง งานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานธุรการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

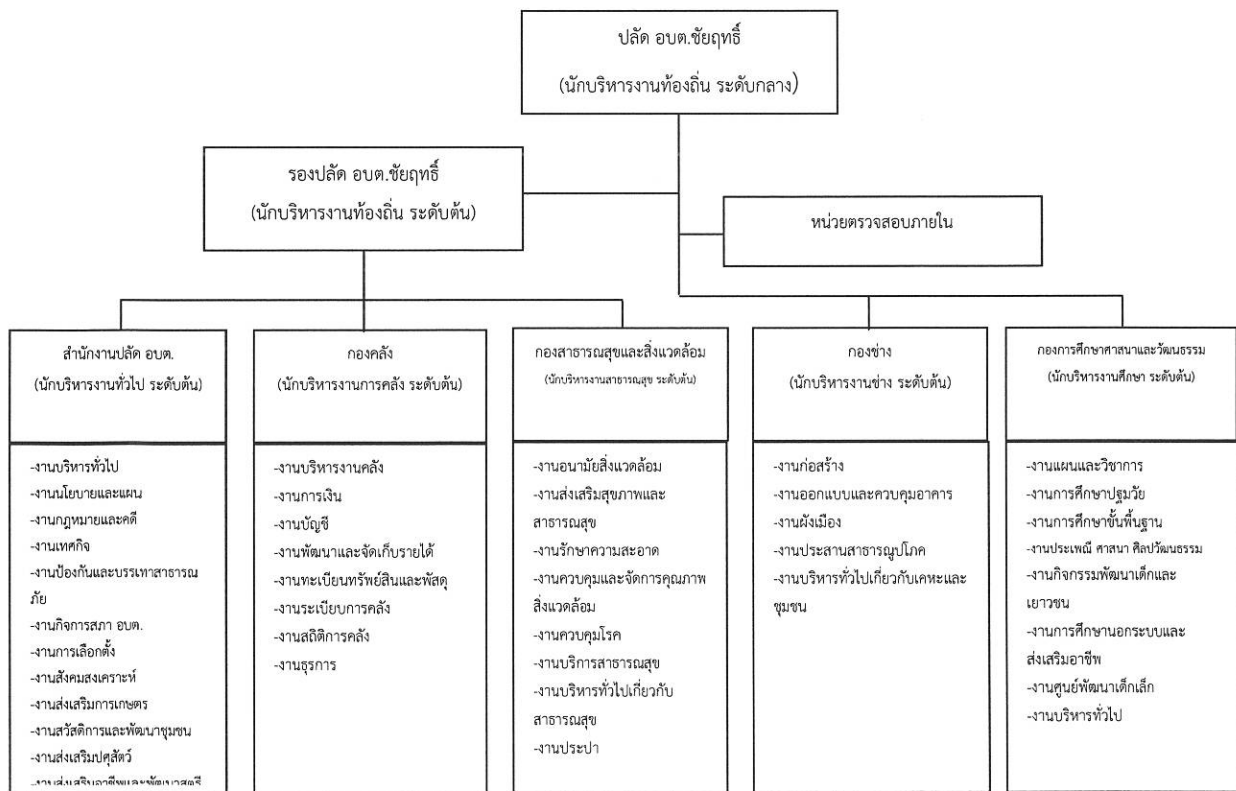
## ๓. กองช่าง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานประสานสาธารณสุขภาค งานบริหารงานทั่วไป และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนและวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานโรงเรียนอนุบาล งานบริหารทั่วไป

### กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์



**๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม** ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้



- **สำนักงานปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การคลัง สถิติการคลัง การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การไฟฟ้า การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

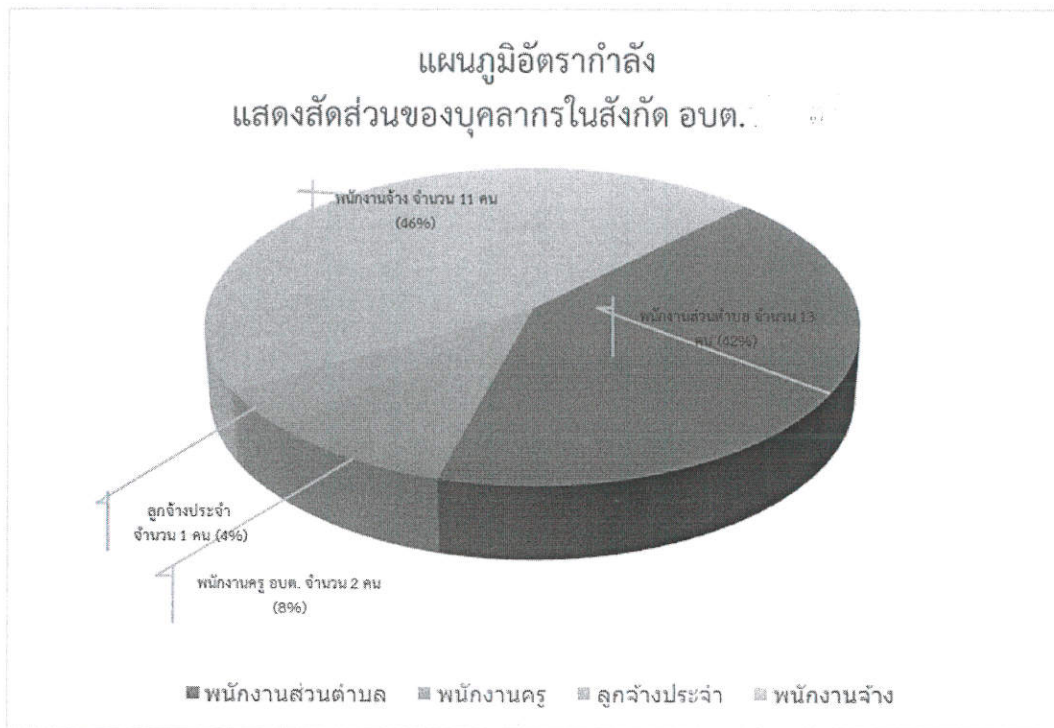
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องให้บริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การควบคุมและจัดการสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น** (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ



ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย



องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต และได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

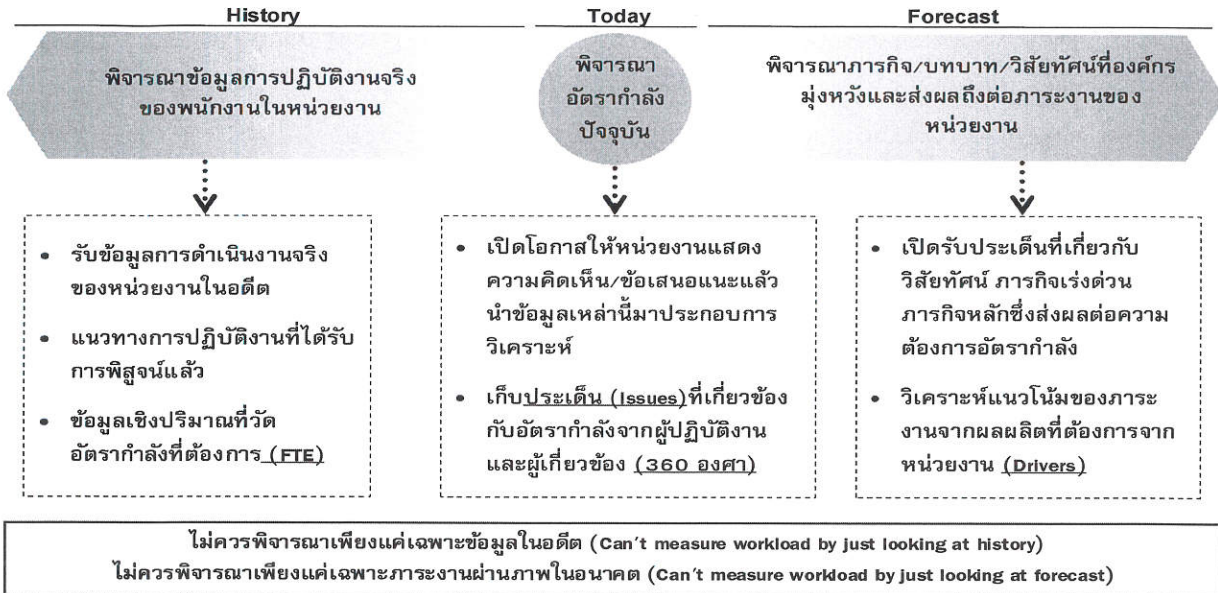
#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ

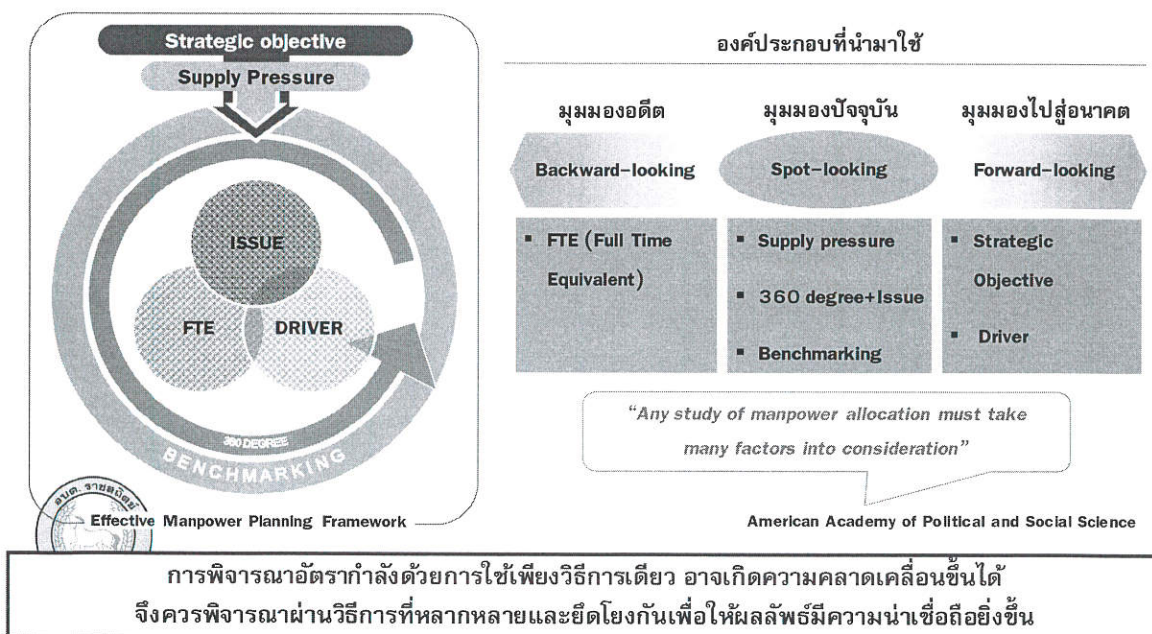


และองค์กรอย่างสูงสุด เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา

๓.๖.๑ เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ดังนั้น การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น องค์กรการบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

เนื่องจากองค์กรการบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงได้พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์กรการบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์กรการบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรการบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน



๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ได้เปรียบเทียบกับส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ และองค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



ตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียง				
ข้อมูล ณ 22 สิงหาคม 2560				
ชื่อ อบต.		อบต.ชัยฤทธิ	อบต.ราชสถิตย์	อบต.เทวราช
หัวข้อเปรียบเทียบ				
1	ขนาด อบต.	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
2	จำนวนประชากร	2,837คน	2,322 คน	1,998คน
3	จำนวนพื้นที่	9ตารางกิโลเมตร	9.56ตารางกิโลเมตร	7.1ตารางกิโลเมตร
4	จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน	6หมู่บ้าน	7หมู่บ้าน	7หมู่บ้าน
5	จำนวนส่วนราชการภายในองค์กร			
		1สำนัก 4 กอง	1สำนัก 3กอง	1สำนัก4กอง
		1ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	2ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
		1โรงเรียน	-	2โรงเรียน
6	จำนวนพนักงานส่วนตำบล (ที่มีคนครองที่ว่าง)	13/5	8/6	10/5
7	จำนวนลูกจ้างประจำ (ที่มีคนครองที่ว่าง)	1/-	-	-
8	จำนวนพนักงานจ้าง (ที่มีคนครองที่ว่าง)	10/5	-	13/2
9	โรงเรียน			
	7.1 พนักงานครู อบต.	-/4 (เงินอุดหนุน)	-	-
	7.2 พนักงานจ้าง (ที่มีคนครองที่ว่าง)	-/2 (เงินอุดหนุน)	-	-
10	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
	8.1 พนักงานครู อบต.	2/- (เงินอุดหนุน)	1	1/-(เงินอุดหนุน)
	8.2 พนักงานจ้าง (ที่มีคนครองที่ว่าง)	1/1 (เงินอุดหนุน 1 อัตรา)	2	2/-(เงินอุดหนุน)
11	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561	27,000,000 บาท	22,300,000	22,900,000 บาท
12	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปี พ.ศ.2561	9,434,920	7,782,880	9,114,125
13	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.2561	34.94	34.90	39.79

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น  
ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณธรรม  
จริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีถึงการ  
ให้บริการแก่ประชาชนในทุกๆ ด้าน



ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ได้ดำเนินการกำหนดแนวทางให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อให้มีศักยภาพสูงยิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

แนวทางการพัฒนา	จำนวนครั้ง / คน			หมายเหตุ
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. การฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	ประชุม ประจำเดือน
๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	๑๒	๑๒	๑๒	
๓. การปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างผู้มาปฏิบัติงานใหม่	๑	๑	๑	
๔. การศึกษาดูงานของบุคลากรในหน่วยงาน	๑	๑	๑	
๕. ส่งเสริม ปลุกฝังทัศนคติพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้รักการใฝ่ศึกษาหาความรู้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	มากกว่า ๒	มากกว่า ๒	มากกว่า ๒	
๖. ส่งเสริม พัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงจิตใจเบิกบาน	มากกว่า ๒	มากกว่า ๒	มากกว่า ๒	
๗. อบรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑	๑	๑	

บทสรุป การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนทุกค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า



กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ที่ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### สภาพปัญหา

- ๑) ปริมาณและคุณภาพถนนยังไม่เพียงพอกับการเจริญเติบโตของชุมชนในอนาคต เนื่องจากถนนที่มีอยู่บางแห่งถูกน้ำท่วมเป็นประจำเกิดความชำรุดเสียหาย
- ๒) บางพื้นที่ไม่มีระบบระบายน้ำ
- ๓) ปัญหาสิ่งสาธารณสุขในชุมชน
- ๔) การชลประทานมีไม่เพียงพอ
- ๕) การบริการสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง

###### ความต้องการ



- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคม สะพาน ทางระบายน้ำ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๒) ขุดลอกคูคลอง พัฒนาแหล่งน้ำ การระบายน้ำให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุนด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการของท้องถิ่น เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ฯลฯ

#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

##### สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการว่างงานของประชาชน
- ๒) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๓) ประชาชนมีรายได้น้อย
- ๔) ประชาชนขาดความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ

##### ความต้องการ

- ๑) ส่งเสริมการลงทุน ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) พัฒนา และส่งเสริมอาชีพ ฝึกทักษะ และส่งเสริมการบริหารจัดการการตลาด
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพของผู้ยากจน
- ๔) ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุน สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP SMEs วิสาหกิจชุมชน ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ คุณภาพ และเพิ่มช่องทางการจำหน่าย
- ๖) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของท้องถิ่น

#### ๔.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๒) ปัญหาน้ำเน่าเสีย
- ๓) ปัญหามลภาวะทางอากาศ
- ๔) ปัญหาการกัดเซาะริมตลิ่งของแม่น้ำสายหลัก (แม่น้ำเจ้าพระยา)

##### ความต้องการ

- ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและปลูกจิตสำนึกของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๒) ส่งเสริม และสนับสนุน พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และบำบัดน้ำเสีย อย่างยั่งยืน



๔) ส่งเสริม สนับสนุน การใช้พลังงานทดแทนและพลังงานจากธรรมชาติ

#### ๔.๔ ด้านสังคม

##### สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหายาเสพติด
- ๒) ขาดการคัดกรองและการเลือกรับวัฒนธรรมที่ด่างาม
- ๓) ขาดความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ปัญหาเด็กและเยาวชนประพฤติน่าไม่เหมาะสม
- ๕) ปัญหาการเจ็บป่วย
- ๖) ปัญหาสัตว์พาหนะนำโรค
- ๗) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดูแลสุขภาพ

##### ความต้องการ

- ๑) ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึกให้มีค่านิยมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน รักษาโรคให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนา เด็กและเยาวชนในท้องถิ่นอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ
- ๔) ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน บำบัด รักษา และแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ๕) แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนส่วนรวมโดยตรงในกรณีฉุกเฉิน หรือจากสาธารณภัยต่างๆ
- ๖) ส่งเสริมสนับสนุน ส่งเคราะห์ครอบครัว ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วย HIV และผู้ป่วยไข้หวัดนก
- ๗) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการกีฬา และนันทนาการในทุกระดับ
- ๘) ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน มุ่งสู่สถาบันครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง
- ๙) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพ พร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา

#### ๔.๕ ด้านการบริหารจัดการ

##### สภาพปัญหา

- ๑) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๒) การประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ทั่วถึง
- ๓) ขาดกฎหมายบังคับใช้ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
- ๔) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่



๕) อุปกรณ์และเครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอ

#### ความต้องการ

๑) การบริหารในระบบบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วน

๒) ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓) ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเมือง การปกครอง สังคม เศรษฐกิจ และมีส่วนร่วมตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

๕) พัฒนาสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

๖) การส่งเสริมพัฒนางานวิจัยชุมชน และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์กับการพัฒนาท้องถิ่น

๗) ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

๘) การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

๙) ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และการบริหารงานศูนย์รวมข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอ เพื่อเสริมสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงการท้องถิ่นไทยใสสะอาด

๑๐) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและยุทธศาสตร์การพัฒนา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังคงให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ



ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- ๒.๘ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**



- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔) และมาตรา ๑๖ (๒๙))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) และมาตรา ๑๖ (๒๕))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- ๓.๗ การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- ๓.๘ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- ๓.๙ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- ๓.๑๐ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๓.๑๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๔.๙ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- ๔.๑๐ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๕.๓ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))



๕.๔ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๕.๕ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : -มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒

-มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าว สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก ดังนี้

#### จุดแข็ง

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์มีพื้นที่ปกครองขนาดเล็กเหมาะแก่การพัฒนาใน งบประมาณอันจำกัด
- ๒) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีความขยันในการประกอบอาชีพ
- ๓) มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับสังคมในปัจจุบัน
- ๔) มีวัดชัยสิทธิารามเป็นโบราณสถานที่สร้างขึ้นในสมัยอยุธยาตอนปลายเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ของคนในชุมชนสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
- ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ให้ความสำคัญและส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม
- ๖) พนักงานส่วนตำบลมีความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในพื้นที่
- ๗) คณะผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีความสามารถและมุ่งมั่นในการทำงาน

#### จุดอ่อน

- ๑) ระบบสาธารณูปโภคยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๒) ระบบสาธารณูปการยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง (ห้องสมุดชุมชน (สวนสาธารณะ ลาน กีฬา)
- ๓) ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๔) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ๕) เด็กและเยาวชนไม่ใส่ใจในการศึกษา ผู้ปกครองขาดการเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด
- ๖) ไม่มีการสืบทอดภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๗) ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของส่วนรวม ขาดความสามัคคี ทำให้ชุมชนไม่เข้มแข็ง
- ๘) บุคลากรและวัสดุครุภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ
- ๙) ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมและการ ให้บริการประชาชน

#### โอกาส

- ๑) มีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับถนนทางหลวงหมายเลข ๓๒ (บางปะอิน-นครสวรรค์)



- ๒) มีเส้นทางคมนาคมติดต่อกับอำเภอเมืองที่สามารถขนส่งสินค้าทางการเกษตรได้สะดวก รวดเร็ว
- ๓) ลักษณะงานทางกายภาพ สภาพภูมิประเทศเหมาะแก่การเกษตรกรรม
- ๔) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานจากรัฐบาลและหน่วยงานอื่น
- ๕) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดสวัสดิการให้ชุมชนจากหน่วยงานอื่น
- ๖) มีเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่ครอบคลุมทั้งตำบล
- ๗) หน่วยงานรัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับปัญหาสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น

### อุปสรรค

- ๑) ประสพภัยธรรมชาติ ทั้งฤดูแล้ง และฤดูฝน
- ๒) การบริหารจัดการน้ำ การขาดประสิทธิภาพ
- ๓) ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- ๔) มีการถ่านโอนภารกิจเพิ่มขึ้น
- ๕) การเมืองการปกครองระดับประเทศขาดเสถียรภาพ
- ๖) วิถีชีวิตของสังคมเปลี่ยนแปลงไปสู่การแข่งขันมากกว่าการแบ่งปัน
- ๗) ระบบทุนนิยมขยายวงกว้าง ส่งผลกระทบให้มีการเปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมเป็น

### อุตสาหกรรม

#### ปัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย

- ๑) ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล การบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพย์สิน งบประมาณ)
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานภายในส่วนราชการ
- ๓) ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) สมรรถภาพและความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลในการบังคับใช้นโยบาย
- ๕) ความอิสระทางคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ปัจจัยภายนอก อาจประกอบด้วย ดังนี้

- ๑) ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหาร (เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการซึ่งอยู่ภายนอก องค์การบริหารส่วนตำบล)
- ๒) ดุลยภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- ๓) โครงสร้างสถาบัน และการดำเนินการของภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกการควบคุมขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชน



### ๕) พันธกิจทางกฎหมาย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลราชสถิตย์คือ **“จัดทำบริการสาธารณะ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลราชสถิตย์เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลราชสถิตย์ ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ส่งเสริมการลงทุน ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๑) พัฒนา และส่งเสริมอาชีพ ฝึกทักษะ และส่งเสริมการบริหารจัดการการตลาด
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพของผู้ยากจน
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์
- ๔) ส่งเสริม สนับสนุน สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP SMEs วิสาหกิจชุมชน ทั้งการพัฒนา รูปแบบผลิตภัณฑ์ คุณภาพ และเพิ่มช่องทางการจำหน่าย
- ๕) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของท้องถิ่น

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๑) ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึกให้มีค่านิยมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน รักษาโรคให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนา เด็กและเยาวชนในท้องถิ่นอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ
- ๔) ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน บำบัด รักษา และแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ๕) แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนส่วนรวมโดยตรงในกรณีฉุกเฉิน หรือจากสาธารณภัยต่างๆ
- ๖) ส่งเสริมสนับสนุน สงเคราะห์ครอบครัว ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วย HIV และผู้ป่วย ไข้หวัดนก
- ๗) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการกีฬา และนันทนาการในทุกระดับ



๘) ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน มุ่งสู่สถาบันครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง

๙) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพ พร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ และฟื้นฟู สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม ทำนุบำรุงศาสนสถาน กิจกรรมทางศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

๑) ส่งเสริมการลงทุน ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒) พัฒนา และส่งเสริมอาชีพ ฝึกทักษะ และส่งเสริมการบริหารจัดการการตลาด

๓) ส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพของผู้ยากจน

๔) ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์

๕) ส่งเสริม สนับสนุน สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP SMEs วิสาหกิจชุมชน ทั้งการพัฒนา รูปแบบผลิตภัณฑ์ คุณภาพ และเพิ่มช่องทางการจำหน่าย

๖) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและปลูกจิตสำนึกของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๒) ส่งเสริม และสนับสนุน ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

๓) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และบำบัดน้ำเสีย อย่างยั่งยืน

๔) ส่งเสริม สนับสนุน การใช้พลังงานทดแทนและพลังงานจากธรรมชาติ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการที่ดี**

๑) การบริหารในระบบบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วน

๒) ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓) ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเมือง การปกครอง สังคม เศรษฐกิจ และมีส่วนร่วมตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

๕) พัฒนาสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

๖) การส่งเสริมพัฒนางานวิจัยชุมชน และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์กับการพัฒนาท้องถิ่น



- ๗) ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
- ๘) การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์
- ๙) ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และการบริหารงานศูนย์รวมข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอ เพื่อเสริมสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงการท้องถิ่นไทยใสสะอาด
- ๑๐) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จะดำเนินการ มีดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๔ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๖.๒.๒ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖.๒.๓ ด้านการเสริมสร้างศักยภาพกลุ่มอาชีพ และกองทุนหมู่บ้าน
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้



**๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

**๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๒.๒ T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ (ระดับองค์กร)**



<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้อุปกรณ์บรรลุป่าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</li> </ol>

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัด อบต. กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และปรับปรุงตัดโอนตำแหน่งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจงาน รวมทั้งแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ต่อไป

## ๗. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ



### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสารบรรณ</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>-งานบริหารงานบุคคล</li> <li>-งานเลือกตั้ง</li> <li>-งานตรวจสอบภายใน</li> <li>-งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนโยบายและแผน</li> <li>-งานวิชาการ</li> <li>-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>-งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>-งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>-งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>-งานระเบียบการคลัง</li> <li>-งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p>๑.๔ งานเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานเทศกิจ</li> <li>-งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>-งานสนับสนุนและบริการ</li> </ul>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสารบรรณ</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>-งานบริหารงานบุคคล</li> <li>-งานเลือกตั้ง</li> <li>-งานตรวจสอบภายใน</li> <li>-งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนโยบายและแผน</li> <li>-งานวิชาการ</li> <li>-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>-งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>-งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>-งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>-งานระเบียบการคลัง</li> <li>-งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p>๑.๔ งานเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานเทศกิจ</li> <li>-งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>-งานสนับสนุนและบริการ</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>-งานป้องกัน</li> <li>-งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>-งานกู้ภัย</li> </ul> <p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>-งานการประชุม</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ</li> <li>-งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต.</li> </ul> <p>๑.๗ งานการเลือกตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานเลือกตั้ง</li> <li>-งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>-งานชุมชน</li> </ul> <p>๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานจัดหางาน</li> <li>-งานคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ</li> </ul> <p>๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานศูนย์สงเคราะห์ประจำหมู่บ้าน</li> <li>-งานสงเคราะห์คนชราและผู้สูงอายุ</li> <li>-งานสงเคราะห์คนพิการ</li> <li>-งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส</li> </ul> <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมและฝึกอาชีพ</li> <li>-งานอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> </ul>	<p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>-งานป้องกัน</li> <li>-งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>-งานกู้ภัย</li> </ul> <p>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>-งานการประชุม</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ</li> <li>-งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต.</li> </ul> <p>๑.๗ งานการเลือกตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานเลือกตั้ง</li> <li>-งานข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>-งานชุมชน</li> </ul> <p>๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานจัดหางาน</li> <li>-งานคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ</li> </ul> <p>๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานศูนย์สงเคราะห์ประจำหมู่บ้าน</li> <li>-งานสงเคราะห์คนชราและผู้สูงอายุ</li> <li>-งานสงเคราะห์คนพิการ</li> <li>-งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส</li> </ul> <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมและฝึกอาชีพ</li> <li>-งานอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานวิชาการเกษตร</li> <li>-งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>-งานส่งเสริมเกษตร</li> </ul> <p>๑.๑๒ ส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานข้อมูลวิชาการ</li> <li>-งานบำบัดน้ำเสีย</li> <li>-งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการบัญชี</li> <li>-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>-งานงบการเงินและงบตรง</li> <li>-งานแสดงฐานะการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<p>๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานวิชาการเกษตร</li> <li>-งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>-งานส่งเสริมเกษตร</li> </ul> <p>๑.๑๒ ส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานข้อมูลวิชาการ</li> <li>-งานบำบัดน้ำเสีย</li> <li>-งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการบัญชี</li> <li>-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>-งานงบการเงินและงบตรง</li> <li>-งานแสดงฐานะการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>-งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>-งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>-งานวิศวกรรม</li> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>-งานฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>-งานออกแบบ</li> </ul> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>-งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>-งานระบายน้ำ</li> <li>-งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul>	<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>-งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>-งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>-งานวิศวกรรม</li> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>-งานฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>-งานออกแบบ</li> </ul> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>-งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>-งานระบายน้ำ</li> <li>-งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสำรวจและแผนที่</li> <li>-งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>-งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>-งานสุขาภิบาลโรงงาน</li> <li>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>-งานชีวอนามัย</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอนามัยชุมชน</li> <li>-งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>-งานสุขศึกษา</li> <li>-งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>-งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>-งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>-งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul>	<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสำรวจและแผนที่</li> <li>-งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>-งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>-งานสุขาภิบาลโรงงาน</li> <li>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>-งานชีวอนามัย</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอนามัยชุมชน</li> <li>-งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>-งานสุขศึกษา</li> <li>-งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>-งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>-งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>-งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานควบคุมมลพิษ -งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ สิ่งแวดล้อม -งานติดตามตรวจสอบ</p> <p>๔.๕ งานควบคุมโรค -งานการเฝ้าระวัง -งานระบาดวิทยา -งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค -งานโรคเอดส์</p> <p>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข -งานรักษาและพยาบาล -งานชั้นสูตรสาธารณสุข -งานเภสัชกรรม -งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</p> <p>๕.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕.๒ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานควบคุมดูแลและสนับสนุนการ บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานพิจารณาจัดตั้งหรือยุบเลิก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานส่งเสริมการจัดกิจกรรม -งานสำรวจเด็กให้ได้เข้าเรียนตามเกณฑ์ -งานจัดทำรายงานการศึกษาและสถิติ</p>	<p>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานควบคุมมลพิษ -งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ สิ่งแวดล้อม -งานติดตามตรวจสอบ</p> <p>๔.๕ งานควบคุมโรค -งานการเฝ้าระวัง -งานระบาดวิทยา -งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค -งานโรคเอดส์</p> <p>๔.๖ งานบริการสาธารณสุข -งานรักษาและพยาบาล -งานชั้นสูตรสาธารณสุข -งานเภสัชกรรม -งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</p> <p>๕.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๕.๒ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานควบคุมดูแลและสนับสนุนการ บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานพิจารณาจัดตั้งหรือยุบเลิก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานส่งเสริมการจัดกิจกรรม -งานสำรวจเด็กให้ได้เข้าเรียนตามเกณฑ์ -งานจัดทำรายงานการศึกษาและสถิติ</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๕.๓ งานแผนและวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา</li> <li>-งานจัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ</li> <li>-งานพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา</li> <li>-งานศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน</li> </ul> <p>๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานจัดการศึกษา</li> <li>-งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐-๓ ปี</li> <li>-งานกำกับคุณภาพการจัดการศึกษา</li> </ul> <p>๕.๕ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานจัดการศึกษา</li> <li>-งานส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียนรู้</li> <li>-งานส่งเสริมการจัดห้องสมุด</li> <li>-งานจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจ</li> </ul> <p>๕.๖ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานจัดตั้งศูนย์เยาวชน สยามกีฬา</li> <li>-งานสนับสนุนการจัดกิจกรรม</li> <li>-งานจัดชมรมหรือกลุ่มกีฬา</li> </ul>	<p>๕.๓ งานแผนและวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา</li> <li>-งานจัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ</li> <li>-งานพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา</li> <li>-งานศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน</li> </ul> <p>๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาล</li> <li>-งานจัดการศึกษา</li> <li>-งานส่งเสริมการพัฒนาเด็ก</li> <li>-งานกำกับคุณภาพการจัดการศึกษา</li> </ul> <p>๕.๕ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานจัดการศึกษา</li> <li>-งานส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียนรู้</li> <li>-งานส่งเสริมการจัดห้องสมุด</li> <li>-งานจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจ</li> </ul> <p>๕.๖ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานจัดตั้งศูนย์เยาวชน สยามกีฬา</li> <li>-งานสนับสนุนการจัดกิจกรรม</li> <li>-งานจัดชมรมหรือกลุ่มกีฬา</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งปัจจุบัน	หมายเหตุ
๕.๗ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ -งานจัดกิจกรรมทางศาสนา ศรีธรรม -งานจัดงานประเพณีและอนุรักษ์ -งานจัดกิจกรรมส่งเสริมเอกรักษ์ ท้องถิ่น -งานรวบรวมข้อมูลศิลปะ วัฒนธรรม ๕.๘ งานบริหารทั่วไป -งานบริหารงานธุรการ สถานที่ -งานบริหารงานบุคคล -งานบริหารและควบคุมงบประมาณ -งานดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง -งานศึกษาและออกข้อบัญญัติ คำสั่ง ฯ	๕.๗ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ -งานจัดกิจกรรมทางศาสนา ศรีธรรม -งานจัดงานประเพณีและอนุรักษ์ -งานจัดกิจกรรมส่งเสริมเอกรักษ์ ท้องถิ่น -งานรวบรวมข้อมูลศิลปะ วัฒนธรรม ๕.๘ งานบริหารทั่วไป -งานบริหารงานธุรการ สถานที่ -งานบริหารงานบุคคล -งานบริหารและควบคุมงบประมาณ -งานดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง -งานศึกษาและออกข้อบัญญัติ คำสั่ง ฯ	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลั้ง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด อบต.
  - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๙ อัตรา
  - ๑.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา



ผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งสรุปได้ดังนี้

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๖๙๐,๒๔๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๔.๔๙

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

๒.๓ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งสรุปได้ดังนี้

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๖๙๐,๒๔๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๔.๔๙

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งสรุปได้ดังนี้

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๖๙๐,๒๔๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๔.๔๙

๔. กองการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๔.๒ พนักงานครู ๖ อัตรา

๔.๓ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งสรุปได้ดังนี้

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๖๙๐,๒๔๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๔.๔๙

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๕.๒ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา

ผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งสรุปได้ดังนี้

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๖๙๐,๒๔๕ / ๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๔.๔๙



การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง  
 ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ มีปลัด  
 องค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้บังคับบัญชา และมีรองปลัดองค์การ  
 บริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ (บริหารท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา รองจากปลัดองค์การ  
 บริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ตลอดจนมีหัวหน้าส่วนราชการ (สำนัก/ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ) ๕  
 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วน  
 ราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อ  
 นำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่า  
 ปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรา  
 คนในแต่ละสายงาน ดังตาราง



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนง.ส่วนตำบล	พนง.ครู อบต.	ลจ.ประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
สำนักงานปลัด (๐๑)	<b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b>					
	-งานสารบรรณ	๑	-	-	-	๑
	-งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	๑	-	-	-	-
	-งานบริหารงานบุคคล	๑	-	-	-	-
	-งานเลือกตั้ง	๑	-	-	-	-
	-งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-
	-งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	-	-	-
	<b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b>	๑	-	-	-	-
	-งานนโยบายและแผน					
	-งานวิชาการ					
	-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์					
	-งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์					
	-งานงบประมาณ					
	<b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b>	๑	-	-	-	-
	-งานกฎหมายและนิติกรรม					
	-งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง					
	-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์					
	-งานระเบียบการคลัง					
	-งานข้อบัญญัติ อบต.					
	<b>๑.๔ งานเทศกิจ</b>	-	-	-	-	-
	-งานเทศกิจ					
-งานรักษาความสงบเรียบร้อย						
-งานสนับสนุนและบริการ						



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนง.ส่วนตำบล	พนง.ครู อบต.	ลจ.ประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
	<b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู -งานกู้ภัย	๑	-	-	-	-
	<b>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</b> -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ -งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต.	๑	-	-	-	-
	<b>๑.๗ งานการเลือกตั้ง</b> -งานเลือกตั้ง -งานข้อมูลการเลือกตั้ง -งานชุมชน	๑	-	-	-	-
	<b>๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b> -งานจัดหางาน -งานคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการ	๑	-	-	-	-
	<b>๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์</b> -งานศูนย์สงเคราะห์ประจำหมู่บ้าน -งานสงเคราะห์คนชราและผู้สูงอายุ -งานสงเคราะห์คนพิการ -งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส	๑	-	-	-	-
	<b>๑.๑๐ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b> -งานส่งเสริมและฝึกอาชีพ -งานอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑	-	-	-	-



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนง.ส่วนตำบล	พนง.ครู อดต.	ลจ.ประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
กองคลัง (๐๔)	๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	-	-
	-งานวิชาการเกษตร					
	-งานเทคโนโลยีทางการเกษตร					
	-งานส่งเสริมเกษตร					
	๑.๑๒ ส่งเสริมปศุสัตว์	๑	-	-	-	-
	-งานข้อมูลวิชาการ					
	-งานบำบัดน้ำเสีย					
	-งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด					
	๒.๑ งานการเงิน	๑	-	๑	-	-
	-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน					
	-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน					
	-งานเก็บรักษาเงิน					
	๒.๒ งานบัญชี	๑	-	๑	-	-
	-งานการบัญชี					
	-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย					
-งานงบการเงินและงบทดลอง						
-งานแสดงฐานะการเงิน						
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	-	
-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า						
-งานพัฒนารายได้						
งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ						
-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้						



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนง.ส่วนตำบล	พนง.ครู อบรม.	ลจ.ประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
กองช่าง (๐๕)	๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ	๒	-	-	-	-
	๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ โครงการพิเศษ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ	๒	-	-	๑	-
	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ -งานออกแบบ	๒	-	-	-	-
	๓.๓ งานสาธารณสุขปโภค -งานประสานสาธารณสุขปโภคและ กิจการประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานระบายน้ำ -งานจัดตกแต่งสถานที่	๒	-	-	๑	-



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนง.ส่วนตำบล	พนง.ครู อบรม.	ลจ.ประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
กองสาธารณสุขฯ (๐๖)	๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง -งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๒	-	-	-	-
	๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลโรงงาน -งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน ประกอบกร -งานชีวอนามัย	๑	-	-	-	๕
	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานสาธารณสุขมูลฐาน -งานสุขศึกษา -งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ -งานป้องกันยาเสพติด	๑	-	-	-	-
	๔.๓ งานรักษาความสะอาด -งานควบคุมสิ่งปฏิกูล -งานรักษาความสะอาดและขนถ่าย สิ่งปฏิกูล -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	๑	-	-	-	๕



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนง.ส่วนตำบล	พนง.ครุ ุอบต.	ลจ.ประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
กองการศึกษา (๐๘)	<b>๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม</b>	๑	-	-	-	๕
	-งานส่งเสริมและเผยแพร่					
	-งานควบคุมมลพิษ					
	-งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ สิ่งแวดล้อม					
	-งานติดตามตรวจสอบ					
	<b>๕.๕ งานควบคุมโรค</b>	๑	-	-	-	๕
	-งานการเฝ้าระวัง					
	-งานระบาดวิทยา					
	-งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค					
	-งานโรคเอดส์					
<b>๕.๖ งานบริการสาธารณสุข</b>	๑	-	-	-	๕	
-งานรักษาและพยาบาล						
-งานชั้นสูตรสาธารณสุข						
-งานเภสัชกรรม						
-งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์						
<b>๕.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>	-	๒	-	๑	-	
<b>๕.๒ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</b>	๑	-	-	๑	-	
-งานควบคุมดูแลและสนับสนุนการ บริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน						
-งานพิจารณาจัดตั้งหรือยุบเลิก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน						
-งานส่งเสริมการจัดกิจกรรม						
-งานสำรวจเด็กให้ได้เข้าเรียนตามเกณฑ์						
-งานจัดทำรายงานการศึกษาและสถิติ						



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนง.ส่วนตำบล	พนง.ครู อดต.	ลจ.ประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
	<b>๕.๓ งานแผนและวิชาการ</b> -งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา -งานจัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ -งานพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา -งานศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	๑	๒	-	๑	-
	<b>๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย</b> -งานบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาล -งานจัดการศึกษา -งานส่งเสริมการพัฒนาเด็ก -งานกำกับคุณภาพการจัดการศึกษา	-	๒	-	๑	-
	<b>๕.๕ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</b> -งานประสานจัดการศึกษา -งานส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียน -งานส่งเสริมการจัดห้องสมุด -งานจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจ	๑	๒	-	๑	-
	<b>๕.๖ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</b> -งานจัดตั้งศูนย์เยาวชน สนามกีฬา -งานสนับสนุนการจัดกิจกรรม -งานจัดชมรมหรือกลุ่มกีฬา	๑	๒	-	๑	-



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)				
		พนง.ส่วนตำบล	พนง.ครู อดต.	ลจ.ประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป
	<b>๕.๗ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</b> -งานจัดกิจกรรมทางศาสนา ศรีธรรม -งานจัดงานประเพณีและอนุรักษ์ ประเพณี -งานจัดกิจกรรมส่งเสริมเอกรักษ์ณ์ ท้องถิ่น -งานรวบรวมข้อมูลศิลปะ วัฒนธรรม	๑	๒	-	๑	-
	<b>๕.๘ งานบริหารทั่วไป</b> -งานบริหารงานธุรการ -งานบริหารจัดการ บำรุงอาคาร -งานบริหารงานบุคคล -งานบริหารและควบคุมงบประมาณ -งานดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง -งานศึกษาและออกข้อบัญญัติ คำสั่ง ฯ	๑	๒	-	๑	-



เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสาธารณสุขธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคม สะพาน ทางระบายน้ำ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ๒.ขุดลอกคูคลอง พัฒนาแหล่งน้ำ การระบายน้ำ ให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ๓.ส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการของท้องถิ่น เช่น ไฟฟ้า ประปา	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต- - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา -ผช.นายช่างไฟฟ้า



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. ส่งเสริม สนับสนุน การปลูกจิตสำนึกให้มีค่านิยมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒. ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน รักษาโรคให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนา เด็กและเยาวชนในท้องถิ่นอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน บำบัด รักษา และแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในชุมชน</p> <p>๕. แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนส่วนรวมโดยตรง ในกรณีฉุกเฉิน หรือจากสาธารณภัยต่างๆ</p> <p>๖. ส่งเสริม สนับสนุน ส่งเคราะห์ครอบครัว ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วย HIV และผู้ป่วยไข้หวัดน้ำ</p> <p>๗. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการกีฬา และนันทนาการในทุกระดับ</p> <p>๘. ส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชน มุ่งสู่สถาบันครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง</p> <p>๙. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพ พร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา</p>	<p>- ปลัด อบต./รองปลัด อบต-</p> <p>- หน.สำนักปลัด</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุขฯ</p> <p>- ผอ.กองการศึกษาฯ</p> <p>- นักวิเคราะห์ฯ</p> <p>- นักจัดการงานทั่วไป</p> <p>- นักพัฒนาชุมชน</p> <p>- ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- ผช.นักวิชาการศึกษา</p> <p>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</p> <p>- ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์</p> <p>- พนักงานจ้าง จำนวน ๕ ราย</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาด้าน ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>- ส่งเสริม สนับสนุน การอนุรักษ์ และฟื้นฟู สืบทอด ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ทำนุบำรุงศาสน สถาน กิจกรรมทางศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>- ปลัด อบต./รองปลัด อบต.</p> <p>- ผอ.กองการศึกษาฯ</p> <p>- ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>- ผช.นักวิชาการศึกษา</p>



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	<p>๑. ส่งเสริมการลงทุน ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒. พัฒนา และส่งเสริมอาชีพ ฝึกทักษะ และส่งเสริมการบริหารจัดการการตลาด</p> <p>๓. ส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพของผู้ยากจน</p> <p>๔. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมกลุ่มออมทรัพย์</p> <p>๕. ส่งเสริม สนับสนุน สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP SMEs วิสาหกิจชุมชน ทั้งการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ คุณภาพ และเพิ่มช่องทางการจำหน่าย</p> <p>๖. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต./รองปลัด อบต-</li> <li>- หน.สำนักปลัด</li> <li>- ผอ.กองคลัง</li> <li>- นวช.การเงินและบัญชี</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- จพง.จัดเก็บรายได้</li> <li>- จพง.การเงินและบัญชี</li> <li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- ผช. จพง.ธุรการ</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและปลูกจิตสำนึกของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</p> <p>๒. ส่งเสริม สนับสนุน พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน</p> <p>๓. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และบำบัดน้ำเสีย อย่างยั่งยืน</p> <p>๔. ส่งเสริม สนับสนุน การใช้พลังงานทดแทนและพลังงานจากธรรมชาติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต./รองปลัด อบต.</li> <li>- หน.สำนักปลัด</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- ผอ.กองสาธารณสุขฯ</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- ผช.นายช่างโยธา</li> <li>- ผช.นายช่างไฟฟ้า</li> <li>- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ</li> <li>- พนักงานผลิตน้ำประปา</li> <li>- พนักงานจ้าง จำนวน ๕ ราย</li> </ul>



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> <b>การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี</b>	๑.การบริหารในระบบบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วน ๒.ยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๓.ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเมือง การปกครอง สังคม เศรษฐกิจ และมีส่วนร่วมตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๔.พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ๕.พัฒนาสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ๖.การส่งเสริมพัฒนางานวิจัยชุมชน และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์กับการพัฒนาท้องถิ่น ๗.ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน ๘.การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต- - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - นวช.การเงินและบัญชี - จพง.จัดเก็บรายได้ - นายช่างโยธา - ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก - พนักงานจ้างทุกคน

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑								
รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒								
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑								
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								



คนงานทั่วไป (นักรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---	--

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง (๐๕)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑								
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง)
๗๑-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ราชสถิตย์</b>								
<b>พนักงานครู อบต.</b>								
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบอุดหนุน)
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบอุดหนุน)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ปริญญาตรี)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (งบอุดหนุน)



ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>โรงเรียนอนุบาลตำบลราชสถิตย์</b>								
<b>พนักงานครู อบต.</b>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (งบอุดหนุน)
ครูผู้ช่วย	-	๒	๓	๓	+๒	+๑	-	กำหนดเพิ่ม (งบอุดหนุน)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปวช.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (งบอุดหนุน)
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป (ภารโรง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (งบอุดหนุน)
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
๗๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑								
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๔</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>+๙</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด (๐๐)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ราชสถิตย์	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	งบอุดหนุน ๓ อัตรา
-โรงเรียนอนุบาลตำบลราชสถิตย์	-	๕	๖	๖	+๕	+๑	-	งบอุดหนุน ๖ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๔	๔๓	๔๔	๔๔	+๙	+๑	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

สำนักงานปลัด อบต. (01)																	
ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิชาความรู้/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มอบปัจจุบัน		อัตราจ้างแบบ เต็ม/ลด		ภาระที่โอนงบอื่น(2)				ค่าจ้างรวม		หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2561	2562	2563	2561	2562	2563		2561	2562	
	พนักงานส่วนตำบล																
1	ปลัด อบต./นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	กลาง	1	605,400	1	1	-	-	16,560	16,520	16,440	621,960	635,280	654,720	(36,450)		
2	รองปลัด อบต./นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	ต้น	1	404,440	1	1	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	(30,240)		
3	หัวหน้าส่วนปลัด/นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ต้น	1	371,760	1	1	-	-	12,860	13,440	13,320	384,720	395,160	411,480	(27,480)		
4	นักจัดการทั่วไป/นักบริหาร	ป.ก.	1	237,600	1	1	-	-	7,480	8,400	8,580	245,280	259,680	262,560	(19,800)		
5	นักเขียนคอมพิวเตอร์/นักบริหาร	ป.ก.	1	258,000	1	1	-	-	8,760	9,000	8,760	266,760	275,760	284,520	(21,500)		
6	นักบริหารงานชุมชน/นักเขียน/นักบริหาร	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	74,800		
7	นักพัฒนาชุมชน/นักบริหาร	ช.ก.	1	323,760	1	1	-	-	12,600	12,560	13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)		
8	เจ้าหน้าที่ควบคุมและตรวจสอบ/นักเขียน/นักบริหาร	ป.ก./ช.ก.	1	-	-	1	1	1	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ค่าตอบแทน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
9	ผู้ตรวจการแผ่นดิน	(อ.ต.จ.อ.)	1	187,080	1	1	-	-	7,560	7,800	8,160	194,640	202,440	210,600	(15,590)		
10	พนักงานขับรถยนต์	(อ.ต.จ.อ.)	1	143,760	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	149,520	155,520	161,760	(11,980)		
11	พนักงานขับรถ	(อ.ต.จ.อ.)	1	112,800	1	1	-	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	74,800		
	พนักงานจ้างทั่วไป																
12	นักการ	(อ.ต.จ.อ.)	1	108,000	1	1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000			



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนที่ขอกด	จำนวนที่ขอยุติ		อัตราส่วนที่ลดจากจะตั้งใหม่ทั้งหมด ร.ปี		อัตราที่ลดลง		ภาระที่ใช้จ่ายเงิน(บาท)			หมายเหตุ				
			จำนวน(คน)	เงินเดือน(฿)	2561	2562	2563	2561	2562	2563						
	พนักงานส่วนตำบล															
13	ผู้ช่วยราชการคลัง/นักวิชาการคลัง ระดับต้น	1	1	404,640	1	1	-	-	13,440	13,320	13,320	418,050	2562	2563	844,720	(80,220)
14	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	1	1	255,120	1	1	-	-	11,520	12,120	12,120	299,640	2561	2562	311,640	(24,010)
15	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	1	1	1	-	297,900	9,720	9,720	297,900	2561	2562	307,620	7,720
16	เจ้าพนักงานจัดเก็บภาษีเงินได้ปิโตรเลียม	1	1	155,760	1	1	-	-	6,360	6,480	6,480	165,120	2561	2562	171,720	6,600
	ชุดจ้างประจำ															
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	165,120	1	1	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	2561	2562	178,200	6,480
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-	138,000	1	1	1	-	-	5,620	5,760	138,000	2561	2562	143,280	5,280



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อของงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะ จะคงมีอยู่ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า		อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงมีอยู่(2)			ค่าใช้จารวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562		2563
19	ผู้ชำนาญการช่างไม้/ช่างเลื่อย ระดับต้น	ต้น	1	378,360	1	1	-	-	13,320	13,320	13,320	391,320	404,640	418,080	(28,030)
20	นายช่างไม้ช่างชำนาญ	จ.จ.	1	244,320	1	1	-	-	9,890	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	(20,360)
	พนักงานช่างเทคนิค														
21	ผู้ชำนาญช่างไม้	(ทักษะ)	1	117,240	1	1	-	-	4,800	4,820	5,160	122,040	126,960	132,120	(9,770)
22	ผู้ชำนาญช่างไม้	(ทักษะ)	1	117,240	1	1	-	-	4,800	4,820	5,160	122,040	126,960	132,120	(9,770)



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง		อัตราค่าจ้างรวม		รวม
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2561	2562	
		พนักงานส่วนตำบล								
23	ผู้ช่วยช่างเทคนิค (ช่างเทคนิค)	ชั้น	1	-	435,600	1	1	-	-	435,600
24	ช่างควบคุมเครื่องจักรกล (ช่างควบคุม)	ชั้น	1	1	427,320	1	1	-	-	854,640
		พนักงานช่างเทคนิค								
25	พนักงานควบคุมเครื่องจักรกล (ช่างควบคุม)	(ช่าง)	1	-	112,500	1	1	-	-	112,500
26	พนักงานช่างเทคนิค (ช่าง)	(ช่าง)	1	-	112,500	1	1	-	-	112,500
		พนักงานช่างทั่วไป								
27	ช่างควบคุมเครื่องจักรกล (ช่าง)	(ช่าง)	1	1	105,000	1	1	-	-	105,000
28	ช่างควบคุมเครื่องจักรกล (ช่าง)	(ช่าง)	1	1	105,000	1	1	-	-	105,000
29	ช่างควบคุมเครื่องจักรกล (ช่าง)	(ช่าง)	1	1	105,000	1	1	-	-	105,000
30	ช่างควบคุมเครื่องจักรกล (ช่าง)	(ช่าง)	1	1	105,000	1	1	-	-	105,000
31	ช่างควบคุมเครื่องจักรกล (ช่าง)	(ช่าง)	1	1	105,000	1	1	-	-	105,000



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)



กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)														
ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่ตรงตาม ระดับที่ใช้ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า		อัตราส่วนที่ตรงตาม เกณฑ์/ข้อ		ภาระที่ใช้จ่ายที่เก็บเงิน(2)		ค่าใช้จ่ายรวม	หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินที่สม(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
32	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพร อรรถพรวิเศษ	ศบ.	1	330,120	1	1	-	-	11,520	12,000	341,640	353,640	365,760	(2,010)
33	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชา	(ศด.วศ.)	1	180,000	1	1	-	-	-	7,200	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม
34	ศษ.ศศ.1	(ศศ.1)	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
35	ศษ.ผู้ช่วย	(ศษ.ผู้ช่วย)	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
36	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพร อรรถพรวิเศษ	(ศด.วศ.)	1	-	-	1	1	+1	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
37	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชา	(ศด.วศ.)	1	117,240	1	1	-	-	4,800	4,920	122,040	126,960	132,120	(9,770)
38	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชา ศศ.2	(ศศ.2)	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
39	ศษ.ผู้ช่วย	(ศษ.ผู้ช่วย)	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
40	ศษ.ผู้ช่วย	(ศษ.ผู้ช่วย)	1	-	-	1	1	+1	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
41	ศษ.ผู้ช่วย	(ศษ.ผู้ช่วย)	1	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	เงินอุดหนุน
42	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชา	(ศด.วศ.)	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
43	ภา.โฆ	(ทวิ.ป.)	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

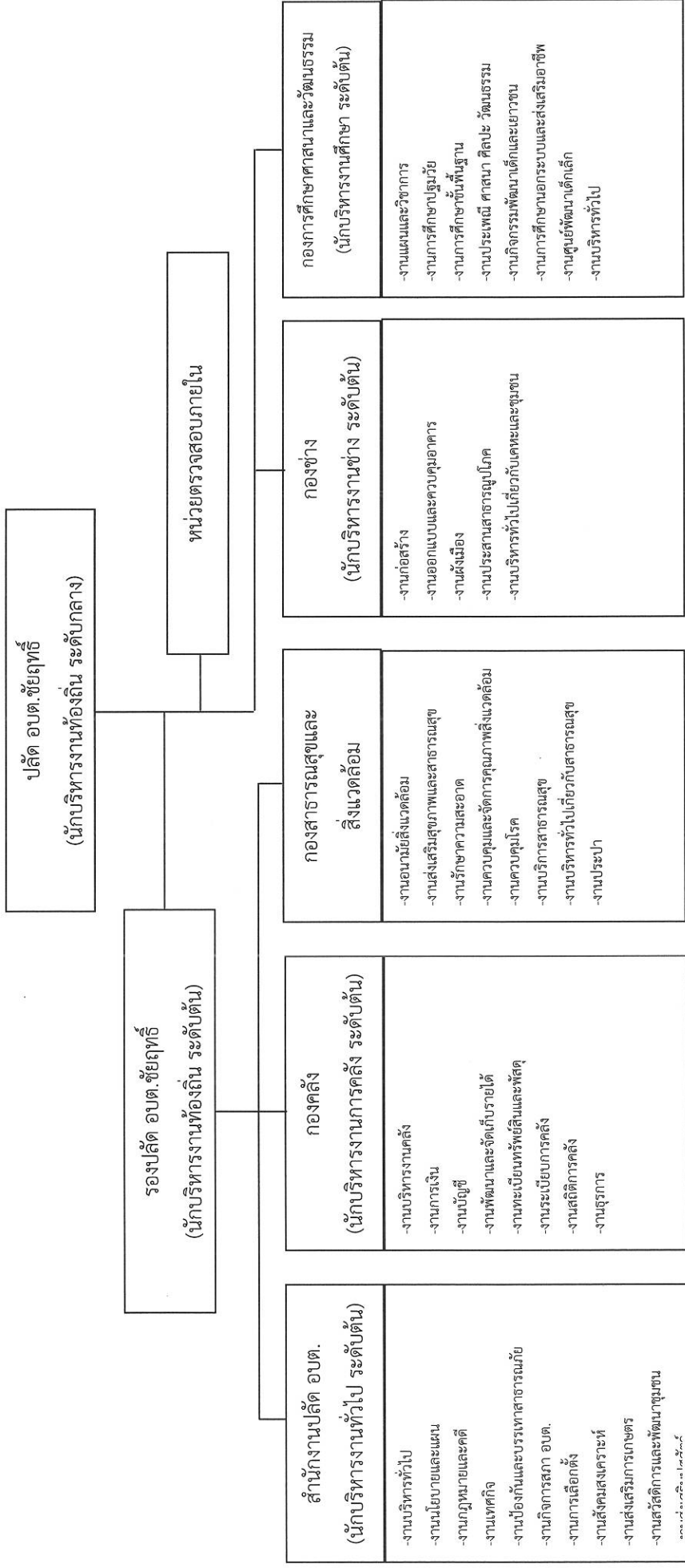
๘. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)



หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																	
ที่	ชื่อรายงาน	ชนิด/แบบ/ วิธีตาม/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราส่วนเปรียบเทียบ ของสิ่งใหม่/ของรวม 3 ปี ข้างหน้า		ตัวชี้วัดใหม่ เดิม/ลด		การที่ใช้จ่ายเงิน(บาท)			มูลค่า				
				จำนวน (คน)	เงิน(บาท)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561		2562	2563		
	พนักงานส่วนตำบล																
44	นักวิชาการระดับกลางไม่ปฏิบัติการ/ช่างเทคนิค	ป.ก./ต.	1	-	-	1	1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ค่าตอบแทน
(4)	รวม		44	27	7,375,800	43	44	44	+1	-	1,162,140	272,460	277,000	8,537,940	8,910,400	9,087,420	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นอื่น20%													1,707,598	1,762,080	1,817,484	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													10,245,528	10,572,480	10,904,904	
(7)	คิดเป็นร้อยละ40งบประมาณรายจ่ายประจำปี													37.38	36.74	36.09	
<b>หมายเหตุ</b>																	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560	เป็นเงิน		26,102,000.00	บาท												
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561	เป็นเงิน		27,407,100.00	บาท												
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562	เป็นเงิน		28,777,455.00	บาท												
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563	เป็นเงิน		30,216,328.00	บาท												

### ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลราษชวลิต

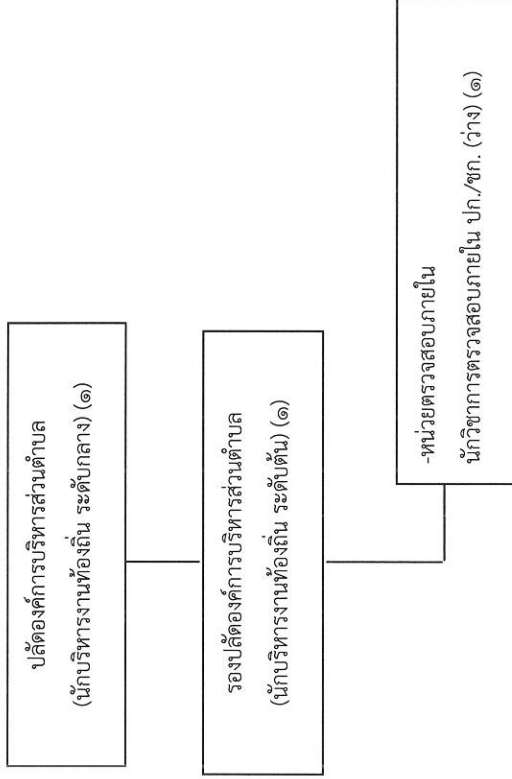




ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พจนานุกรม อบต.	ลูกจ้างประจำ	พจนการกิจ	พจนทั่วไป	รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญาน	อาวุโส	๑	๒						๓	
จำนวน	๗	๑	-	-	๒	๔	๑	๑	-	๓	๑	๑	๖	๑	๑๒	๗	๔๔



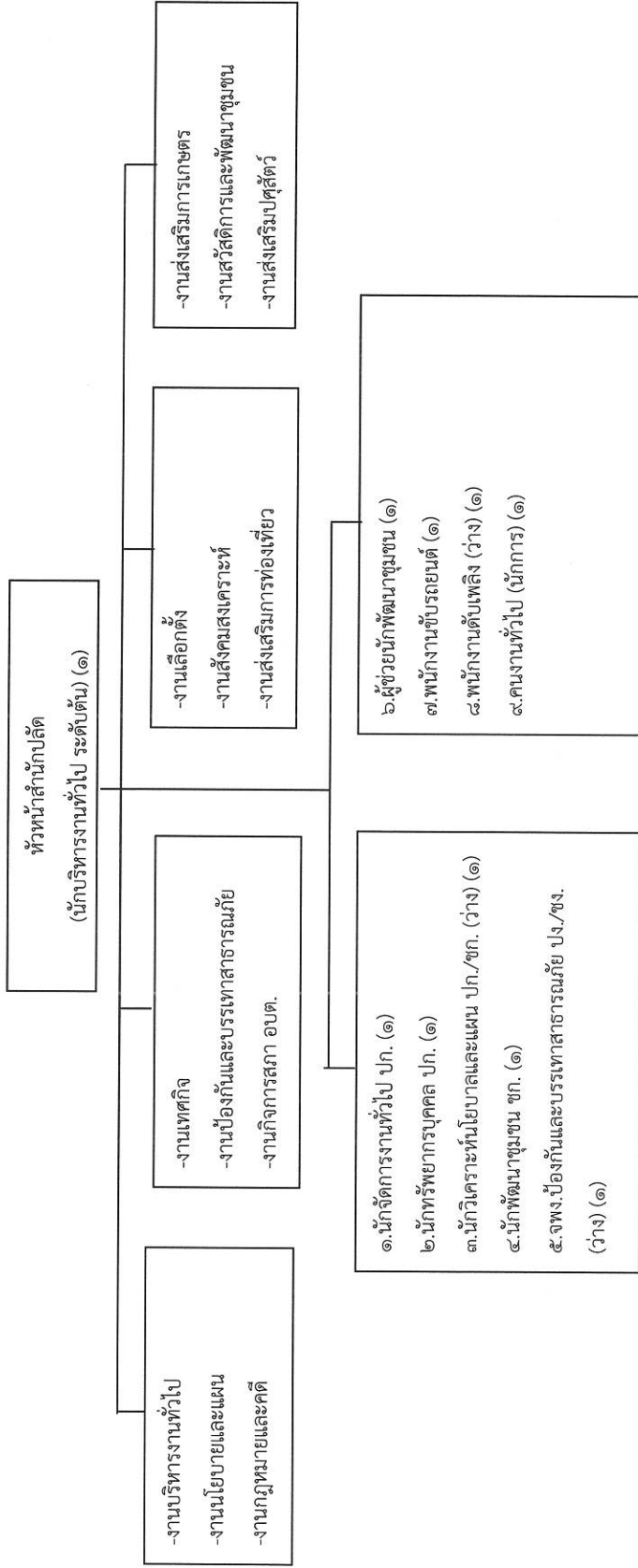
โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

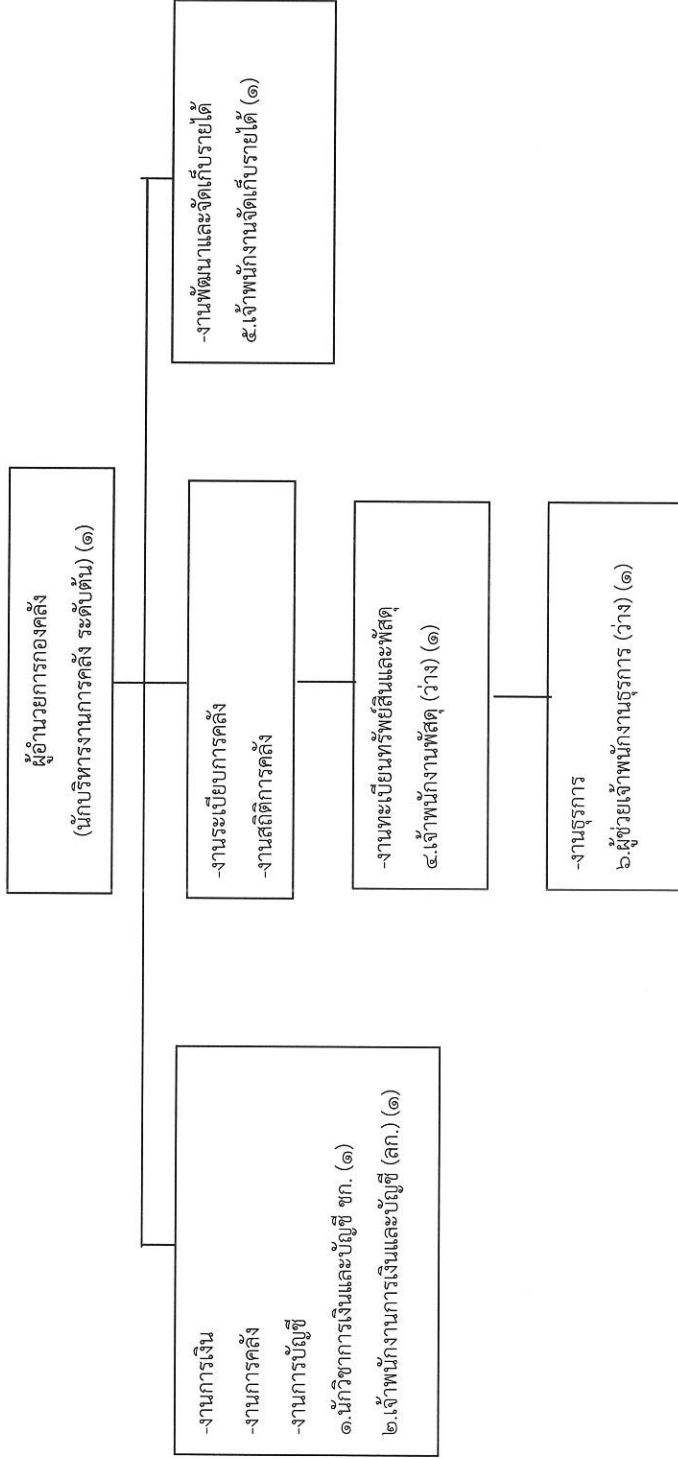




ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พจน.การกิจ	พจน.ทั่วไป	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๑	-	-	๓	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	๑	๑๐



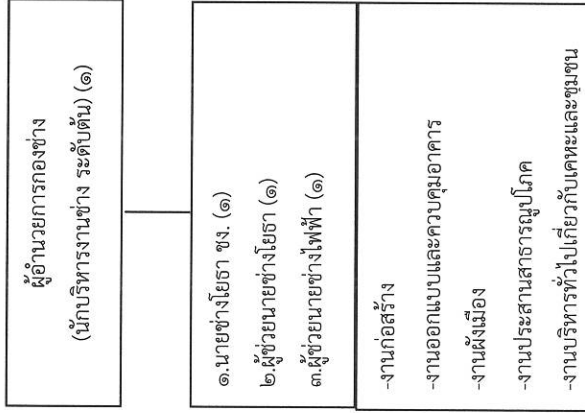
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พจน.ภารกิจ	พจน.ทั่วไป	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส					
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	๖



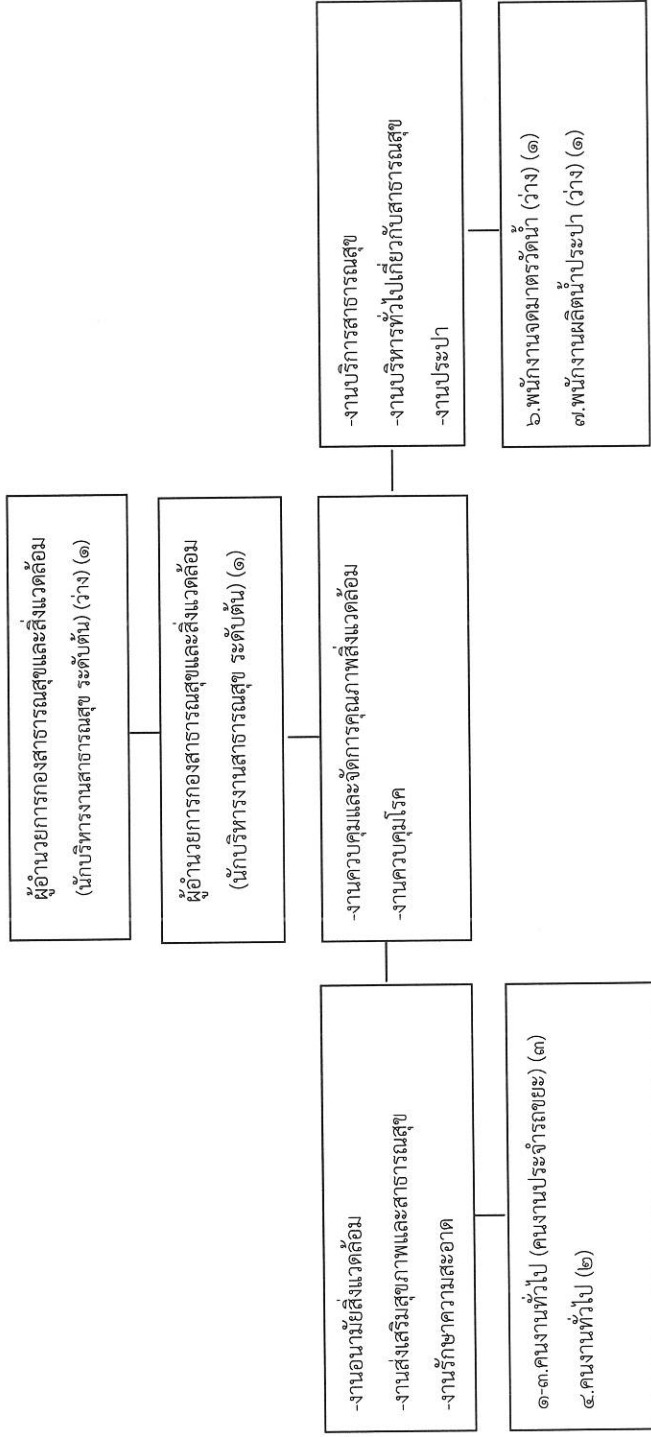
## โครงสร้างกองช่าง



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



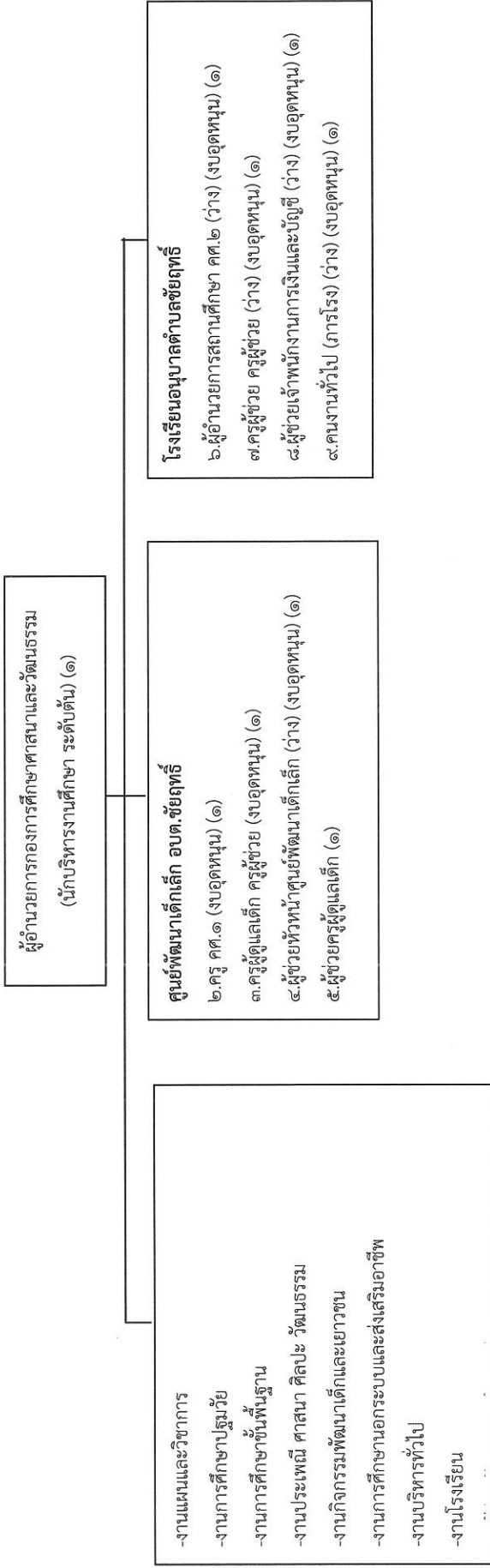
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พಂಗ.ภารกิจ	พಂಗ.ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๕	๙



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนง.ภารกิจ	พนง.ทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส					
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๑	๑๐



๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราค่าจ้างใหม่  
สำนักงานปลัด อบต. (01)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
1	ว่าที่ร้อยตรีภาคภูมิ อนุศาสตร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	71-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	71-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	437,400 (36,450x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	605,400
2	นางสาวยุพา ชัดสี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	71-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	71-3-00-1101-001	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	362,640 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	404,640
3	นางสาวสวาทิกา ดงประภา	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	71-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	71-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	329,760 (27,480x12)	42,000 (3,500x12)	-	371,760
4	นางสาวคณิ่ง ทังหลิวชัย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	71-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	71-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	237,600 (19,800x12)	-	-	237,600
5	นางศุภากร บัวทองรุ่งริศ	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	71-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	71-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	258,000 (21,500x12)	-	-	258,000
6	-ว่าง-	-	71-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	71-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค.ก.กลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
7	นางชุลีกร คชภูติ	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	71-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	71-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	323,760 (26,980x12)	-	-	323,760
8	-ว่าง-	-	71-3-01-3810-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	71-3-01-3810-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	297,900 (ค.ก.กลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
9	นายธีรวิชัย ทรัพย์อนันต์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	187,080 (15,590x12)-	-	-	187,080
10	นายธีระ จันทร์อ่อน	ป.6		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	143,760 (11,980x12)	-	-	143,760
11	-ว่าง-			พนักงานดับเพลิง	-		พนักงานดับเพลิง	-	112,800 (ค.ก.กลางเงินเดือน)	-	-	112,800 (ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
12	นางสาวรุ่งทิภา เข็มทอง	ป.ส.		คนงานทั่วไป (นักการ)	-		คนงานทั่วไป (นักการ)	-	108,000	-	-	108,000





## กองช่าง (05)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งในการบริหาร	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเงิน/เงินค่าตอบแทน	
19	พนักงานส่วนตำบล นายอรรถกร เหมอินทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัยสารคาม	71-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	71-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	336,360 (28,030x12)	42,000 (3,500x12)	-	378,360
20	นายฤกษ์จักรณ์ พอนมมาย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	71-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	71-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	244,320 (20,360x12)	-	-	244,320
21	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายอภิรักษ์ นพทน พูลศิลป์	ป.6	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	117,240 (9,770x12)	-	-	117,240
22	นายรุ่งโรจน์ รักคำ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	117,240 (9,770x12)	-	-	117,240



## กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งในการบริหาร	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
23	พนักงานส่วนตำบล -ว่าง-	ปริญญาตรี	71-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	71-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
24	นายสง่า ธีระนิจิ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	71-3-06-2104-002	หน.บริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	71-3-06-2104-002	หน.บริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	409,320 (34,110x12)	18,000 (1,500x12)	-	427,320
25	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ว่าง-	ม.3	-	พนักงานจตมครวรัตน์น้ำ	-	-	พนักงานจตมครวรัตน์น้ำ	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800 (ว่างเดิม)
26	พนักงานจ้างทั่วไป นายเสน่ห์ พึ่งเฟื่อง	ป.6	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800 (ว่างเดิม)
27	นายเอกคม สมุทรประภูติ	ป.6	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจํารถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจํารถขยะ)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
28	นายณรงค์ คล้ายเฟื่อง	ป.4	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจํารถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจํารถขยะ)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
29	นายเคน ปีกทะเล	ป.6	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจํารถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจํารถขยะ)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
30	นายประจวบ พุทธิศิลป์	ป.4	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
31			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น/ เงินค่าตอบแทน	
32	พนักงานส่วนตำบล นางสาวสมฤดี สาทามย์	วุฒิสตรีศึกษาระดับบัณฑิต	71-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	71-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	288,120 (24,010x12)	42,000 (3,500x12)	-	330,120
33	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ว่าง-	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000
34	นางนพพร น้อยดี	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	14-2-0006	ครู	คศ.1	14-2-0006	ครู	คศ.1	253,800 (21,150x12)	-	-	จบอุดหนุน
35	นางสาวลักขณา เรืองรัตน์	ครุศาสตรบัณฑิต	13-2-0112	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	13-2-0112	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	198,840 (16,570x12)	-	-	จบอุดหนุน
36	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ว่าง-	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	180,000 (15,000x12)	-	-	จบอุดหนุน (กำหนดเพิ่ม)
37	นางเยาวเรศ รักคำ	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	117,240 (9,770x12)	-	-	



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08) (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งในการบริหาร	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	โรงเรียนอนุบาลตำบลราชสถิตย์											
	พนักงานครู อบต.											
38	-ว่าง-	ปริญญาตรี	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.2	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.2	693,720	42,000	-	งบบุคลากร (กำหนดเพิ่ม)
39	-ว่าง-	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	198,840	-	-	งบบุคลากร (กำหนดเพิ่ม)
40	-ว่าง-	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	198,840	-	-	งบบุคลากร (กำหนดเพิ่ม)
41	-ว่าง-	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	198,840	-	-	งบบุคลากร (กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
42	-ว่าง-	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	112,800	-	-	งบบุคลากร (กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
43	-ว่าง-	ป.6	-	คนงานทั่วไป (ภารโรง)	-	-	คนงานทั่วไป (ภารโรง)	-	112,800	-	-	งบบุคลากร (กำหนดเพิ่ม)



## หน่วยตรวจสอบภายใน (12)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล พนักงานส่วนตำบล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งในการบริหาร	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
44	-ว่าง-	-	71-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	71-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)



## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู อบต. ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกรอกออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น



๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.

#### ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



# ภาคผนวก



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

- สำเนาฉบับ -

ที่ อท ๓๖๒๐๑/๖๓๓

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์  
๓๙ หมู่ที่ ๔ ตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย  
จังหวัดอ่างทอง ๑๔๑๔๐

๖ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ราชสถิตย์

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๕ เล่ม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ราชสถิตย์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์  
ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง  
ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรท้องถิ่น รวมทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง  
เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด  
อ่างทอง พิจารณาให้ ความเห็นชอบโดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐  
เสร็จเรียบร้อยแล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จึงนำส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทองพิจารณาให้ความเห็นชอบ  
และมีผลประกาศใช้บังคับต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



( นายจิริทีปต์ ทวีสุข )

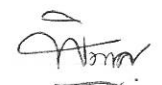
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

สำนักปลัด (งานบุคคลากร)

โทร. ๐๓๕-๙๔๙๓/๕๓-๘ ต่อ ๑๑๑

โทรสาร ๐๓๕-๙๔๙๓/๕๓-๘ ต่อ ๑๑๑

.....ร่างพิมพ์  
.....ตามหัวหน้าส่วน  
.....ตรวจ/รองปลัด อบต.  
.....ตรวจ/ปลัด อบต.

  
6 ก.ย 60



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ )

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ แล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ มีโครงสร้างการแบ่งงาน การจัดอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายจิริปต์ ทวีสุข)

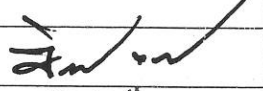





นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

## รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

วันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
	ผู้มาประชุม			
๑.	นายจิรทีปต์ ทวีสุข	นายก อบต.ราชสถิตย์		ประธานกรรมการ
๒.	นายปรีชา ปรีชาชวลิต	ปลัด อบต.ราชสถิตย์		กรรมการ
๓.	นางสุรีย์พร นาคบุญชร	รองปลัด อบต. ราชสถิตย์		กรรมการ
๔.	นายกมล รัตนบัลลังก์	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕.	นางฐิติกา บุตรปรารมย์	หัวหน้าสำนักงานปลัด		กรรมการ
๖.	นายนิรันดร์ ปานศรี	นักพัฒนาชุมชน รก.นักทรัพยากรฯ		เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมครบองค์ประชุมแล้ว โดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จำนวน ๖ คน โดยนายจิรทีปต์ ทวีสุข ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ทำหน้าที่ประธานที่ประชุมและเปิดประชุม ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

นายจิรทีปต์ ทวีสุข นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม

### ระเบียบวาระที่ ๑

นายจิรทีปต์ ทวีสุข

นายก อบต.ราชสถิตย์

ประธานฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดจึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๑๓๖ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ โดยมอบหมายให้นายนิรันดร์ ปานศรี ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนรักษาราชการ

แทน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้แต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน จึงขอให้ทุกท่านร่วมกันพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคน ในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

นายจิรที่ปต์ ทวีสุข  
นายก อบต.ราชสถิตย์  
ประธานฯ

- ขอให้คณะกรรมการทุกท่าน เสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป โดยขอให้เริ่มที่สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ เป็นลำดับแรก

นางจิตติกา บุตรปรารมย์  
หัวหน้าสำนักปลัด

- นำเสนอกรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์โดยในปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในสังกัดสำนักงานปลัด จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้าง ๓ อัตรา  
พนักงานส่วนตำบลดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ดัน (มีนครองตำแหน่ง)
๒. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ ระดับ ชำนาญการ (มีนครองตำแหน่ง)
๓. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ (มีนครองตำแหน่ง)
๔. ตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)
๕. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญ (ว่าง)
๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน (มีนครองตำแหน่ง)

พนักงานจ้างดั่งรายละเอียดต่อไปนี้

๑. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง ๑ อัตรา  
ว่าง ๒ อัตรา)

ซึ่งทุกตำแหน่งที่มีขณะนี้ถือว่าเหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบันแล้ว  
สำหรับในส่วนของสำนักงานปลัด อบต.ราชสถิตย์ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่ง  
เพิ่มเติม อย่างไร

นายจิรทีปต์ ทวีสุข  
นายก อบต.ราชสถิตย์  
ประธานฯ  
นายกมล รัตนบัลลังก์  
กองคลัง

- ขอเชิญกองคลัง อบต.ราชสถิตย์

- นำเสนอกรอบอัตรากำลังของส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบล  
ราชสถิตย์ โดยในปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในสังกัดส่วน  
การคลัง จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้าง ๓ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานคลัง อำเภวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น (มีนครอง  
ตำแหน่ง)

๒. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญ (ว่าง)

๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)

๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)

พนักงานจ้าง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  
(มีนครองตำแหน่ง)

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)

๓. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)

ซึ่งทุกตำแหน่งที่มีขณะนี้ถือว่าเหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบันแล้ว

สำหรับในส่วนของกองคลัง อบต.ราชสถิตย์ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม  
อย่างไร

นายจิรทีปต์ ทวีสุข  
นายก อบต.ราชสถิตย์  
ประธานฯ

- ขอเชิญกองช่าง อบต.ราชสถิตย์

นายปรีชา ปรีชาสวัสดิ์  
ปลัด อบต.ราชสถิตย์

- เนื่องจากกองช่างไม่มีผู้อำนวยการกองช่าง และนายช่างโยธารักษา  
ราชการแทนลาป่วยเนื่องจากประสบอุบัติเหตุ ผมจึงขอเสนอกรอบ  
อัตรากำลังของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ โดยในปัจจุบัน มี  
กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในสังกัดกองช่าง จำนวน ๒ อัตรာ  
พนักงานจ้าง ๖ อัตราร  
พนักงานส่วนตำบล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น (ว่าง)
  ๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน (มีนครองตำแหน่ง)  
พนักงานจ้าง ดังรายละเอียดต่อไปนี้
  ๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง)
  ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (มีนครองตำแหน่ง)
  ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา  
(มีนครองตำแหน่ง)
  ๔. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)
  ๕. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ว่าง)
  ๖. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ว่าง)
- ซึ่งทุกตำแหน่งที่มีขณะนี้ถือว่าเหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบันแล้ว  
สำหรับในส่วนของกองช่าง อบต.ราชสถิตย์ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม  
อย่างไร

นายจิรทีปต์ ทวีสุข  
นายก อบต.ราชสถิตย์  
ประธานฯ

- ลำดับสุดท้ายขอเชิญกองการศึกษาฯ อบต.ราชสถิตย์

นางสุรีย์พร นาคบุญชร  
รองปลัดอบต.  
รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

- นำเสนอกรอบอัตรากำลังของส่วนการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ราชสถิตย์ โดยในปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลใน  
สังกัดส่วนการศึกษาฯ จำนวน ๓ อัตราร และพนักงานจ้าง ๒ อัตราร  
พนักงานส่วนตำบล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น (ว่าง)
๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญ (ว่าง)
๓. ตำแหน่ง ครู ค.ศ. ๑ (มีนครองตำแหน่ง)

พนักงานจ้าง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก (มีนครองตำแหน่ง)
  ๒. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)
- ซึ่งทุกตำแหน่งที่มีขณะนี้ถือว่าเหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบันแล้ว  
สำหรับในส่วนของการศึกษา อบต.ราชสถิตย์ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่ง  
เพิ่มเติม ใดๆ

นายจิริทีปต์ ทวีสุข  
นายก อบต.ราชสถิตย์  
ประธาน

- คณะกรรมการท่านใด มีความเห็นต่อการเสนอของทุกส่วนราชการหรือไม่

นายปรีชา ปรีชาสวัสดิ์  
ปลัด อบต.ราชสถิตย์

- เห็นด้วยกับการคงตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิมในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (รอบ  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของทุกส่วนราชการ เนื่องจาก มีตำแหน่งทุก  
ตำแหน่งที่ครอบคลุมปริมาณงานของทุกส่วนราชการอยู่แล้ว

นายจิริทีปต์ ทวีสุข  
นายก อบต.ราชสถิตย์  
ประธานฯ

- หากไม่มี ขอมติที่ประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (รอบ  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยขอให้คงตำแหน่งเดิมที่มีนครอง  
ตำแหน่งไว้ทุกตำแหน่งโดยตำแหน่งที่มีตามกรอบอัตรากำล้างเดิมแต่ยังเป็น  
ตำแหน่งว่างก็ยังไม่ให้คงไว้

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นายจิริทีปต์ ทวีสุข  
นายก อบต.ราชสถิตย์  
ประธานฯ

- มอบหมายให้ นายนิรันดร์ ปานศรี ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนรักษาราชการ  
แทนนักทรัพยากรบุคคล สรุปภาระค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และ  
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลราชสถิตย์

สรุปการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	
๑	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๓,๖๓๘,๐๖๐	๓,๘๕๖,๕๔๐	๘,๐๓๙,๕๐๐	
๓	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%	๑,๕๒๓,๖๑๒	๑,๕๓๑,๓๐๘	๑,๖๑๕,๙๐๐	
๔	รวมทั้งสิ้น	๕,๑๖๑,๖๗๒	๕,๓๘๗,๘๔๘	๙,๖๕๕,๔๐๐	
๕	คิดเป็นร้อยละ	๓๙.๑๔	๓๘.๓๕	๓๓.๕๖	

นายนิรันดร์ ปานศรี  
เลขานุการ

- จะเห็นได้ว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน/ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่าย  
ประจำปี ๒๕๖๐ ซึ่งได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้ จำนวน  
๒๓,๔๑๕,๐๐๐ บาท

นายจิรที่ปต์ ทวีสุข  
นายก อบต.ราชสถิตย์  
ประธานฯ

- ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้เสนอกรอบอัตรากำลัง  
แต่ละส่วนราชการ และประมาณการค่าใช้จ่ายไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ ดังนั้น  
จึงขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลราชสถิตย์

นายจิรที่ปต์ ทวีสุข  
นายก อบต.ราชสถิตย์  
ประธานฯ

- มีท่านใดจะเสนอเป็นอย่างอื่นอีกหรือไม่ ปรากฏว่าไม่มี  
จึงกล่าวปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



( นายนิรันดร์ ปานตรี )

เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



( นายจิรทีปต์ ทวีสุข )

ประธานคณะกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ที่อท ๓๖๒๐๑ /

วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ของ อบต.ราชสถิตย์  
เรียน คณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามคำสั่งที่ / ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อร่วมพิจารณาในการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อยจึงขอเชิญท่านเข้าประชุม เพื่อพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๐-๒๕๖๓) ในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ (รายละเอียดประกอบการพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ฯ แนบท้าย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าประชุมตามวันและเวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายจिरที่ปต์ ทวีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

-สำเนาฉบับ-

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ที่ ๑๗๖ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จะต้องดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อนำเสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทองพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ประกอบด้วย


- |                          |  |                   |
|--------------------------|--|-------------------|
| ๑. นายจิรที่ปต์ ทวีสุข   | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล                        | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายปรีชา ปรีชาสวัสดิ  | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                        | เป็นกรรมการ       |
| ๓. นางสุรีย์พร นาคกุญชร  | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                     | เป็นกรรมการ       |
| ๔. นายกมล รัตนบัลลังก์   | ผู้อำนวยการกองคลัง                               | เป็นกรรมการ       |
| ๕. นางฐิติกา บุตรปรารมย์ | หัวหน้าสำนักปลัด                                 | เป็นกรรมการ       |
| ๗. นายนิรันดร์ ปานศรี    | นักพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทน<br>นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ     |

โดยให้...

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบ  
ปีงบประมาณ (๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและ  
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ,กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การ  
บริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วน  
ราชการต่าง ๆ ในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายจิริที่ปต์ ทวีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

.....ร่าง/พิมพ์  
.....ทาน/หัวหน้าส่วน  
.....ตรวจ/รองปลัด อบต.  
.....ตรวจ/ปลัด อบต.



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ   สำนักงานปลัด   องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ที่อท ๓๖๒๐๑ /

วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ (ผ่านหัวหน้าสำนักงานปลัด, รองปลัดอบต.และปลัด อบต.ราชสถิตย์)

### ๑.เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘- ๒๕๖๐) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการคาดคะเนว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางการและเป้าหมาย ในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ได้ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุมครั้งที่ ๑๒ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ แล้วนั้น

### ๒.ข้อเท็จจริง

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จะต้องดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น ประกอบกับสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

### ๓.ข้อกฎหมาย/ระเบียบ/หนังสือสั่งการ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖. ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ,

/๒. ข้อ ๑๘.ให้องค์การบริหารส่วนตำบล...

ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖. ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖. เป็นระยะเวลา ๓ ปีในรอบถัดไป

#### ๔.ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ เห็นควรพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และดำเนินการประชุมคณะกรรมการ ฯ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

๔.๒ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปี(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ตามรอบระยะเวลา ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบตามที่เสนอ โปรดลงนามในเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้



(นายนิรันดร์ ปานศรี)

ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัด

แจ้งวาระการประชุมที่ประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

(นางฐิติกา บุตรปรารมย์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางสุรีย์พร นาคบุญชร)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เมษายน ๒๕๖๐

(นายปรีชา ปรีชาสวัสดิ์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1 มิถุนายน ๒๕๖๐

(นายจิรทีปต์ ทวีสุข)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์



รายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐

วันพุธที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมป่าโมก ชั้น ๒

ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่)

ผู้มาประชุม

๑.นายประมวล	มุ่งมาตร	รองผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง
๒.นางสกุลรัตน์	แป้นทอง	แทนปลัดจังหวัดอ่างทอง
๓.นางเกศรา	หวังสะและย์	แทนนายอำเภอเมืองอ่างทอง
๔.ว่าที่ ร.ท.ภักดิ์	โกชกปรีภักดิ์	แทนนายอำเภอวิเศษชัยชาญ
๕.น.ส.ธนพรรณ	อำรงสมบัติ	แทนนายอำเภอโพธิ์ทอง
๖.น.ส.วิลาวรรณ	พยาน้อย	คลังจังหวัดอ่างทอง
๗.นายโยธิน	เมฆอรุณ	สถิติจังหวัดอ่างทอง
๘.นางอุทัยวรรณ	ทิพย์เนตร	เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดอ่างทอง
๙.นายวีระชาติ	สมบูรณ์วิทย์	แทนพัฒนาการจังหวัดอ่างทอง
๑๐.นายปรีชา	หอมหวล	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑.นายสมศักดิ์	ปรุ่งสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๒.นายวุฒิ	โตสมมติ	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓.นายละม่อม	ฐิติธรรมมานนท์	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๔.นายอนุสรณ์	น่วมศรีนวล	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕.นายละมุล	ภูสุวรรณ	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๖.นายธวัช	คล้ายมงคล	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๗.นางจิระภา	ทรัพย์หิรัญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๘.นายสำราญ	จันทร์ขจร	นายก อบต.หัวไผ่
๑๙.นายชูพงษ์	พึ่งเนตร	นายก อบต.ศาลเจ้าโรงทอง
๒๐.นายวิมล	สาพันธ์	ประธานสภา อบต.วังน้ำเย็น
๒๑.นายสมศักดิ์	บัวโรย	ประธานสภา อบต.บางระกำ
๒๒.นายสมชาย	หอมชะเอม	ประธานสภา อบต.บ้านอิฐ
๒๓.ว่าที่ ร.ต.เดชา	รุประมาณ	ปลัด อบต.เอกราช
๒๔.ส.อ.ณรงค์	แจ่มจำรูญ	ปลัด อบต.ยางซ้าย
๒๕.พ.จ.อ.พิชัย	สุนทรนันท์	ปลัด อบต.จำลอง
๒๖.นางยิษฐา	แก้วศรี	เลขานุการ
๒๗.ส.ต.อ.โกมน	ภูสมบัติ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๘.นางรัชฎา	คงศิริ	ผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้ไม่มาประชุม		
๑.นายต่อลาภ	เลขาธรรากร	ผู้ทรงคุณวุฒิ (ติดภารกิจ)
๒.นายไพรัตน์	รุ่งสว่าง	นายก อบต.บางเจ้าอ่า(ติดภารกิจ)

พฤศจิกายน ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๐) ข้อ ๑๕๓ ตั้งแต่ (๑) - (๓) โดยอนุโลม ในกรณีที่ดำเนินการโดยวิธีการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นแทนตำแหน่งที่จะว่าง ให้ผู้สมัครสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก สามารถนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ให้ผู้สมัครสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก สามารถนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบันจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีนั้น เป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติผู้สอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้

#### ข้อพิจารณา

อบต.ดังกล่าว สามารถรับโอนพนักงานส่วนตำบลไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ว่างได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

#### ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อขอความเห็นชอบ  
เห็นชอบ

มติที่ประชุม

๕.๑๐ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจง

เลขานุการ

#### ต้นเรื่อง

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จเพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง

(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

#### ข้อกฎหมาย

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕  
ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.จังหวัด ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้  
องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ ยำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะ

งานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระ  
ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วน  
ตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ  
องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- |   |                   |
|---|-------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบล            | เป็นประธาน        |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล           | เป็นคณะทำงาน      |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน      |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล                     | เลขานุการคณะทำงาน |

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและ  
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภา  
ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและ  
คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วน  
ตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้าน  
บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น  
แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖  
ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.จังหวัด ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ  
เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.จังหวัด ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ  
แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบ  
การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

#### ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๔๓ แห่ง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว จึงเสนอที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง  
เพื่อขอความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ