



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง  
อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงจึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๑๑ /๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบอนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง จึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

## ๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบการทำงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงเป็นประธาน ปลัดอบต. หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบลเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรีและปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ

รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และ ต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละ ส่วน ราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการ กำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมี กระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบาง ประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณ อัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน ราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของ หน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย อัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณคน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน ส่วน ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการ

เกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเขตอบต ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

## สภาพปัญหา

### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- ๑.๓ การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- ๑.๕ น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๑.๖ ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร
- ๑.๗ ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทันสมัย

### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการส่งเสริมอาชีพ
  - ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน
- ๒.๒ ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
  - ผลผลิตการเกษตรตกต่ำ

### ๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาขาดความรู้เรื่องสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาเรื่องโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

### ๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- ๔.๒ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- ๔.๓ วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ ขาดการเรียนรู้ ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ขาดจิตสำนึกในการรักษา ปกป้องและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์

### ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ ศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ
- ๗.๔ ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร
- ๗.๕ บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง , ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนหินคลุกลูกรัง
- ๑.๒ วางท่อระบายน้ำ , วางท่อเมนประปาใหม่
- ๑.๓ ประสานกับองค์กรโทรศัพท์ ขอขยายเลขหมายทั้งหมดหมู่บ้าน
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องทาง

### ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างระบบการผลิตการเกษตร
- ๒.๒ ต้องการความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมทั้งมีการไปศึกษาดูงาน
- ๒.๓ ต้องการได้รับการสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพ อนามัย
- ๓.๒ ต้องการให้ดูแลและให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์
- ๓.๓ ต้องการให้มีการกำจัดขยะและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ จัดโครงการสวัสดิการผู้สูงอายุ

### ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ต้องการให้มีการวางท่อเมนประปาหมู่บ้านใหม่
- ๔.๒ ต้องการระบบประปาที่ทันสมัย , ระบบประปาผิวดิน
- ๔.๓ ต้องการให้มีเครื่องกรองน้ำกินเพื่อการบริโภคครบทุกหมู่บ้าน
- ๔.๔ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืชในคลอง

### ๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา และการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๕.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๕ จัดการแข่งขันกีฬาตำบลต้านยาเสพติด
- ๕.๖ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ จัดให้มีการขุดลอกคลองเพื่อป้องกันการตื้นเขิน
- ๕.๒ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นอันตรายของการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช
- ๕.๓ ตัดต้นไม้สองข้างทางและปรับปรุงทัศนียภาพสองข้างทาง

### ๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ส่งเสริมให้มีการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมในสายงาน
- ๗.๒ จัดประชุมประชาคมเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงการลดจำนวนปริมาณขยะตั้งแต่ระดับครัวเรือน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่างๆ เช่น**

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗(๑)
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร มาตรา ๖๘(๑)
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘(๒)
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘(๓)
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖(๔)
๖. การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖(๕)

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)
๒. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘(๔)
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗(๒)
๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗(๖)
๕. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๖๘(๓)
๖. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖(๑๐)
๗. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖(๑๒)



### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การผังเมือง มาตรา ๖๘(๑๓)
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗(๔)
๓. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘)
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖(๑๗)
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๕(๑๕)
๖. การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖(๒๘)

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘(๖)
๒. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)
๓. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘(๕)
๔. ให้มีตลาด มาตรา ๖๘(๑๐)
๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖(๑)
๖. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖(๗)
๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖(๘)

### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗(๒)
๒. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗(๗)
๓. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖(๑๘)

### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗(๘)
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)
๓. การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖(๙)

### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

“เศรษฐกิจดี มีสาธารณูปโภคพร้อม สิ่งแวดล้อมน่าดู ความรู้เทียบทัน ชุมชนเข้มแข็ง”

### พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนและเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจที่ ๕ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๖ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจที่ ๗ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา

พันธกิจที่ ๘ รักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมให้คงอยู่และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

พันธกิจที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของประชาชนในตำบลให้ดีขึ้น

พันธกิจที่ ๑๐ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร

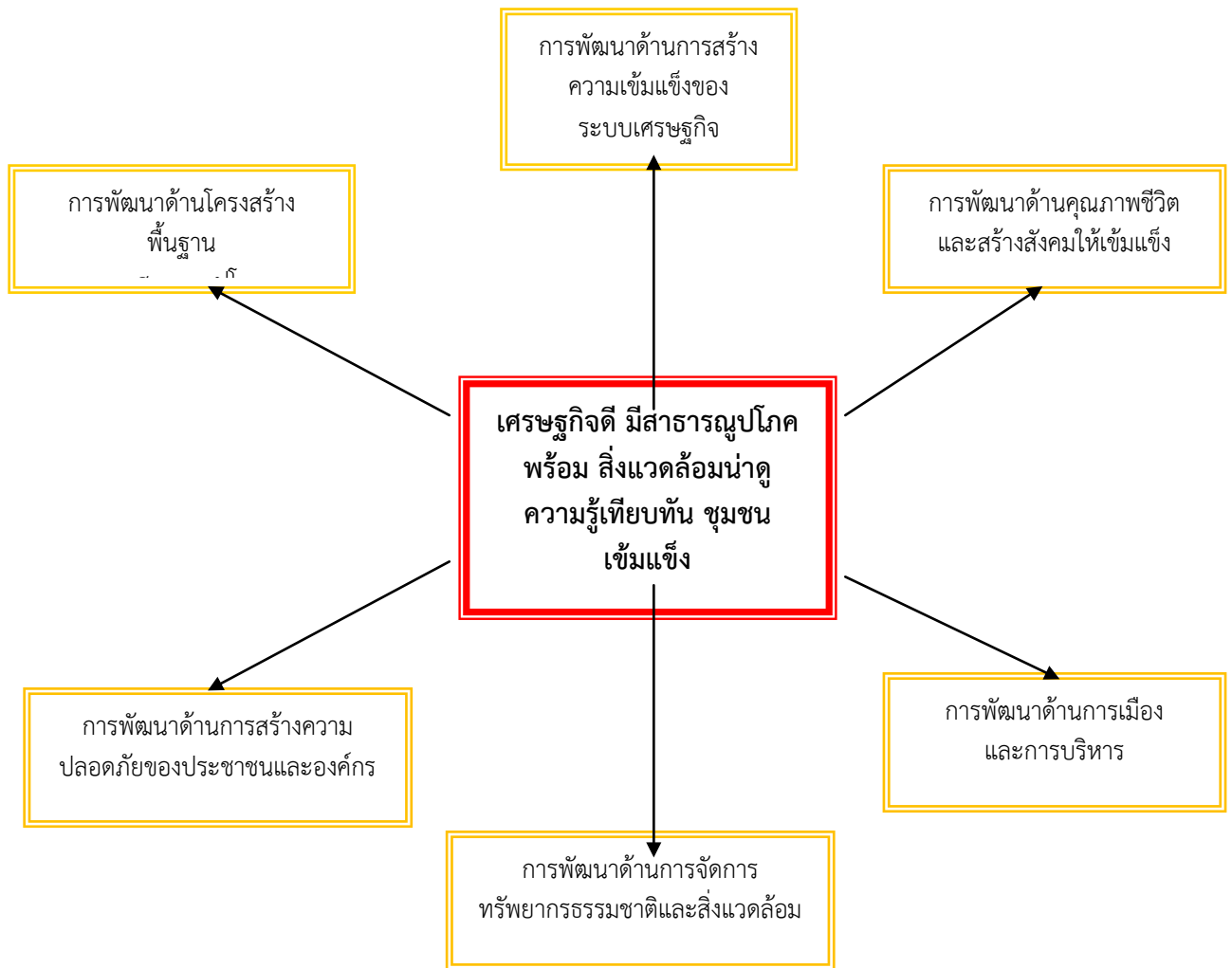
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

## แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค</p>	<p>๑.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และรางระบายน้ำ</p> <p>๒.พัฒนาระบบจราจร</p> <p>๓.ขยายเขตไฟฟ้า</p> <p>๔.พัฒนาระบบประปา</p> <p>๖.ก่อสร้างปรับปรุง/ปรับทอกระจายข่าว</p> <p>๗.ก่อสร้างศาลาประชาคม/อาคารเอนกประสงค์</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ</p>	<p>๑.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p> <p>๒.ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้</p> <p>๓.ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน</p> <p>๔.ส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๕.ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง</p>	<p>๑.การส่งเสริมการสาธารณสุข</p> <p>๒.การส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๓.ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน</p> <p>๕.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน</p> <p>๗.ส่งเสริมการมีที่อยู่อาศัยและที่ทำกินเป็นของตนเอง</p> <p>๘.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การพัฒนาด้านการสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร</p>	<p>๑.แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร</p> <p>๒.แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑.แนวทางการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒.แนวทางการเฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓.แนวทางการบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. บริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืน</p> <p>๕. การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สาธารณะ</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร</p>	<p>๑.แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>๒.แนวทางการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของ อบต.</p> <p>๓.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร</p> <p>๔.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน</p> <p>๕.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารายได้</p>

## ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

##### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พุทธศักราช ๒๕๕๘ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

#### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการขาดผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ๓ ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

๔. อัตรากำลังว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ๔ ด้านสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ

๒. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร

๒. สภาพสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ

๓. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

#### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง

๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

#### **วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

##### **จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

##### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว

๔. ไม่มีกรรมการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการแทน

#### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งอุทกภัย

#### **วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหาร**

##### **จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง จึงได้นำเอายุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มาวิเคราะห์ภารกิจและสามารถกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ เช่น

**ภารกิจหลัก**

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ภารกิจรอง**

๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๓. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้างและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา โดยได้ระบุรายละเอียดทุกส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงได้กำหนดภารกิจด้านต่าง ๆ ในสำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนา
<b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	<b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
<b>สำนักปลัด</b> ๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๓ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๑.๔ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑.๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑.๖ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๑.๗ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑.๘ ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) (งบอุดหนุน) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท คุณวุฒิ</b> ๑.๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	<b>สำนักปลัด</b> ๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๓ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๑.๔ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑.๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑.๖ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๑.๗ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑.๘ ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) (งบอุดหนุน) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท คุณวุฒิ</b> ๑.๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	<b>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้อ ๒ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร <b>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง ข้อ ๕ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ข้อ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน ข้อ ๘ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ</u></p> <p>๑.๑๐ พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา)</p> <p>๑.๑๑ คนสวน</p> <p>๑.๑๒ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)</p> <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>๑.๑๓ คนงานทั่วไป (ประจำรถยนต์ขยะ) (๒ อัตรา)</p> <p>๑.๑๔ คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)</p> <p>๑.๑๕ คนงานทั่วไป</p>	<p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ</u></p> <p>๑.๑๐ พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา)</p> <p>๑.๑๑ คนสวน</p> <p>๑.๑๒ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)</p> <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <p>๑.๑๓ คนงานทั่วไป (ประจำรถยนต์ขยะ) (๒ อัตรา)</p> <p>๑.๑๔ คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)</p> <p>๑.๑๕ คนงานทั่วไป</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u></p> <p>การสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร</p> <p>ข้อ ๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u></p> <p>การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>ข้อ ๓ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>ข้อ ๔ ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน</p>
<p><u>กองคลัง</u></p> <p>๑.๑๖ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๑.๑๗ นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ</p> <p>๑.๑๘ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ</p> <p>๑.๑๙ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน</p>	<p><u>กองคลัง</u></p> <p>๑.๑๖ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๑.๑๗ นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ</p> <p>๑.๑๘ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ</p> <p>๑.๑๙ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u></p> <p>การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร</p> <p>ข้อ ๕ การพัฒนาและปรับปรุงรายได้</p>
<p><u>กองช่าง</u></p> <p>๑.๒๐ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๑.๒๑ นายช่างโยธา (ปง./ชง.)</p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</u></p> <p>๑.๒๒ ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p>	<p><u>กองช่าง</u></p> <p>๑.๒๐ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๑.๒๑ นายช่างโยธา (ปง./ชง.)</p> <p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</u></p> <p>๑.๒๒ ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</u></p> <p>การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค</p> <p>ข้อ ๑ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและทางระบายน้ำ</p> <p>ข้อ ๒ การพัฒนาระบบจราจร</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป ๑.๒๓ คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป ๑.๒๓ คนงานทั่วไป	ข้อ ๓ ขยายเขตไฟฟ้า ข้อ ๔ พัฒนาระบบประปา ข้อ ๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุงหอ กระจายข่าว ข้อ ๖ ก่อสร้างศาลาประชาคม/ อาคารเอนกประสงค์

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว และได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</b>								
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๐๑๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบบุคลากร)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบบุคลากร)
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๓. คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔. คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองช่าง (๐๕)</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (รวมงบอุดหนุน)  
ประมาณการรายจ่ายด้านบุคคลากรรวมกับประโยชน์ตอบแทนอื่น

จำนวน ๒๒,๓๐๔,๖๘๐ บาท  
จำนวน ๖,๕๔๐,๙๑๒ บาท  
คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓๒

ลงชื่อ.....ภัทราวุธ สายสอาด.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล  
(นายภัทราวุธ สายสอาด)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

ลงชื่อ.....วรเดช กาญจนอนันท์.....ผู้รับรองข้อมูล  
(นายวรเดช กาญจนอนันท์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

ตารางสรุปการวิเคราะห์ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

สำนักปลัด

ตำแหน่ง/งาน	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (ตามการวิเคราะห์งาน)
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ - งานบริหารงานทั่วไป	๑๒.๓๐
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ - งานการเจ้าหน้าที่	๑.๙๒
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ - งานนโยบายและแผน	๑.๙๙
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ - งานสวัสดิการพัฒนารวมและสังคมสงเคราะห์	๒.๕๒
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน - งานธุรการ	๑.๒๐
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (มีคำสั่งมอบหมายงาน) - งานกฎหมายและคดี	๐.๗๐
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (มีคำสั่งมอบหมายงาน) - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๘๖
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (มีคำสั่งมอบหมายงาน) - งานการศึกษา - ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก คศ.๑ - งานพัฒนาเด็กปฐมวัย	๕.๘๔
รวม	๒๗.๖๐

ปัจจุบันพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสังกัดสำนักปลัดมีทั้งสิ้น ๑๓ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา

## กองช่าง

ตำแหน่ง/งาน	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (ตามการวิเคราะห์งาน)
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - งานก่อสร้าง	๑.๓๙
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๕.๑๕
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - งานสาธารณูปโภค	๑.๑๒
รวม	๗.๖๗

ปัจจุบัน

บ้นพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสังกัดกองช่าง มีทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

## กองคลัง

ตำแหน่ง/งาน	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (ตามการวิเคราะห์งาน)
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ - งานการเงินและบัญชี	๑.๐๗
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓.๙๕
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๐๘
รวม	๗.๑๐

ปัจจุบันพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสังกัดกองมีทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

**\*\*โดยสรุปแล้วในการวิเคราะห์ตำแหน่งมีงานที่ต้องปฏิบัติทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา แต่ในความเป็นจริงมีตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังของ อบต.ท่าม่วง อยู่ ๒๕ อัตรา\*\***

### ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงจะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับนำไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๑ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๔,๑๖๐	๔๑๗,๔๘๐	๔๓๐,๕๖๐	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๓	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	
๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ. ๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๗๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๓๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๑	๒๕๙,๘๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๕,๘๘๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๕,๖๘๐	๒๗๖,๓๖๐	๒๘๗,๕๒๐	
๑๑	คนสวน	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	
๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๔	๒	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๑ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๑๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
(๔)	รวม		๒๕	๑๗	๔,๙๘๘,๗๖๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๑๖๔,๑๐๐	๑๘๒,๔๖๐	๑๘๖,๖๖๐	๕,๔๕๐,๗๖๐	๕,๖๓๓,๒๒๐	๕,๘๑๙,๘๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๐๙๐,๑๕๒	๑,๑๒๖,๖๔๔	๑,๑๖๓,๙๗๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๖,๕๔๐,๙๑๒	๖,๗๕๙,๘๖๔	๖,๙๘๓,๘๕๖	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๒,๓๐๔,๖๘๐	๒๓,๔๑๙,๙๑๔	๒๔,๕๙๐,๙๑๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๙.๓๒	๒๘.๘๖	๒๘.๔๐	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (รวมเงินอุดหนุน) ๒๒,๓๐๔,๖๘๐ บาท  
 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๒๕๖๑ ๖,๕๔๐,๙๑๒ บาท  
 คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๓๒

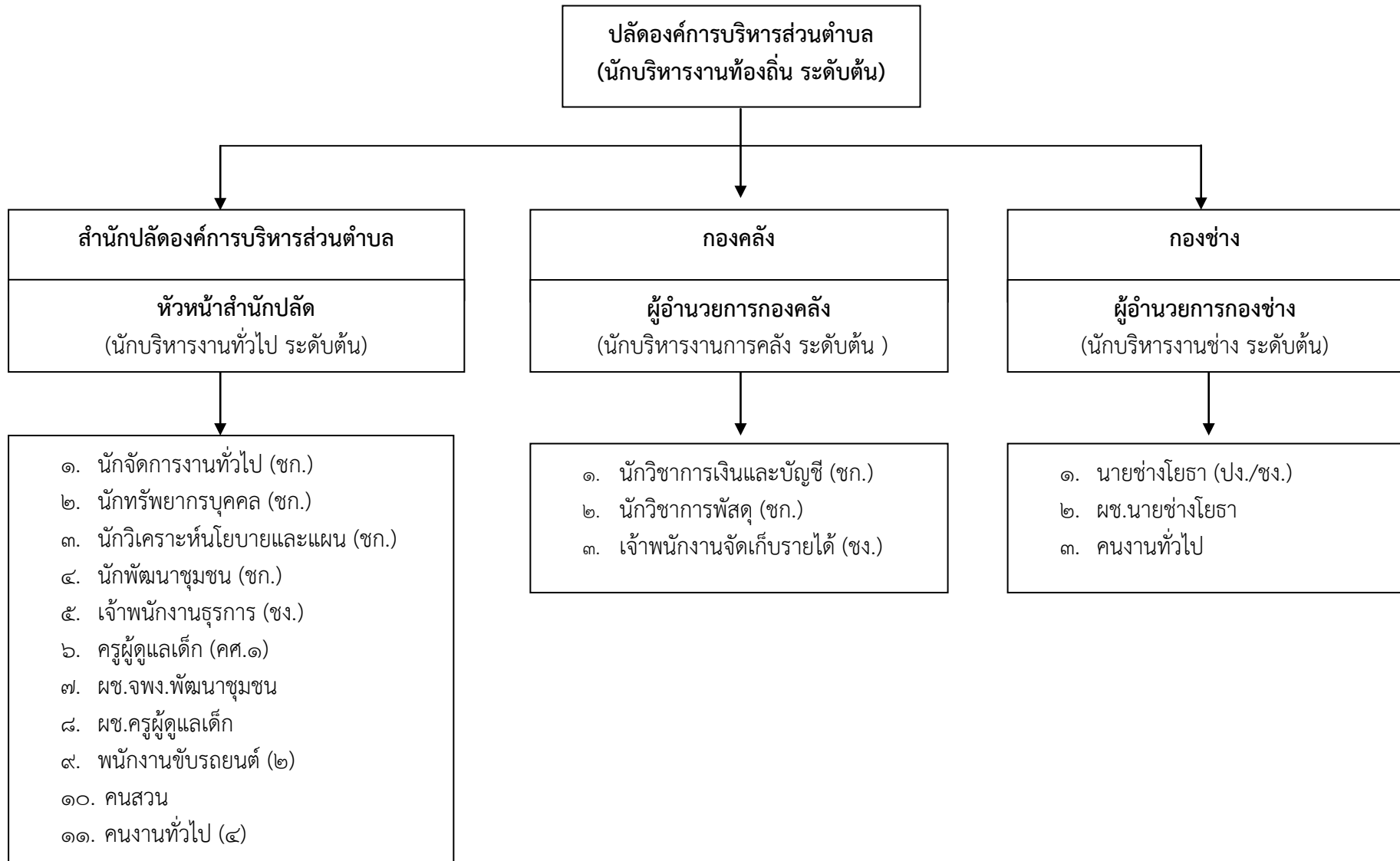
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๑๔,๕๓๘,๙๐๐ บาท  
 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๒๕๖๑ ๖,๕๔๐,๙๑๒ บาท  
 คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๘

ลงชื่อ.....กตัญญู ใจดี.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล  
 (นางกตัญญู ใจดี)  
 ผู้อำนวยการกองคลัง

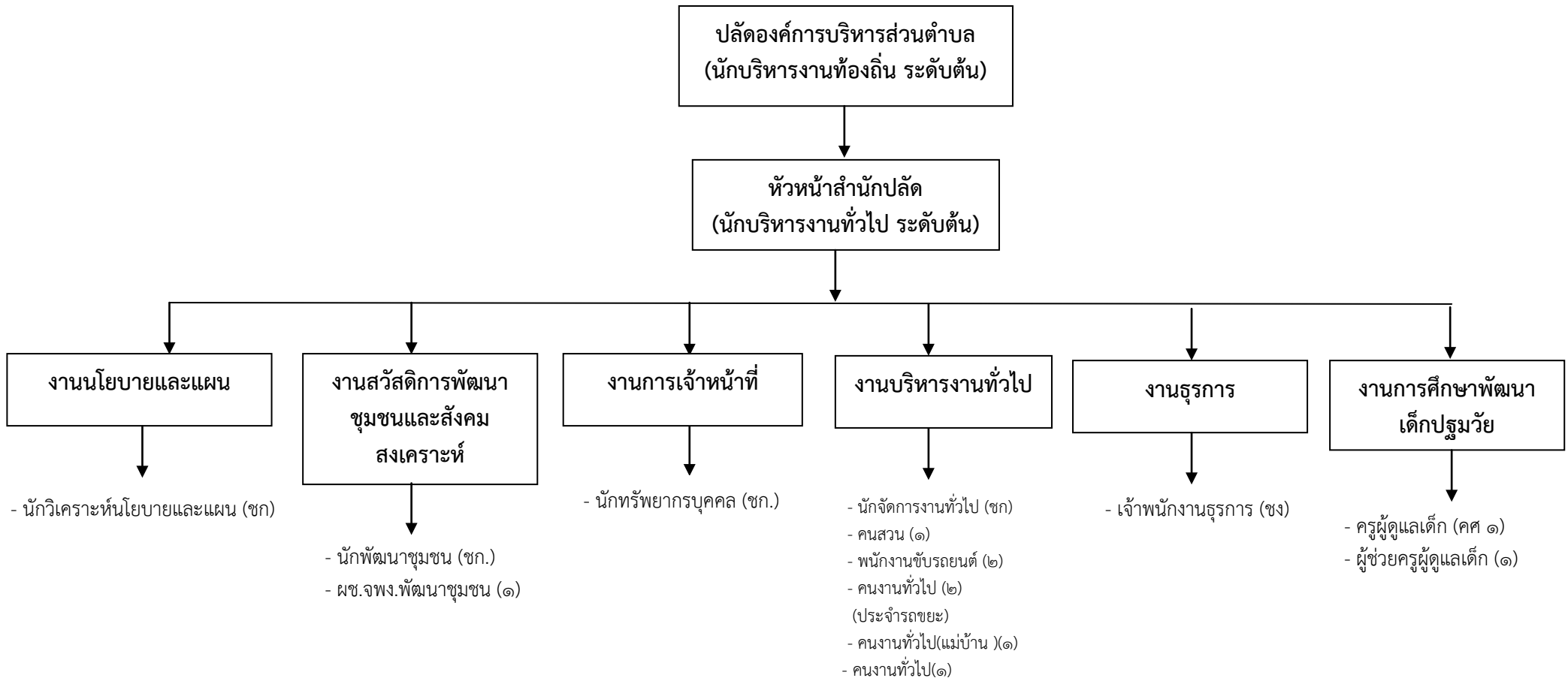
ลงชื่อ.....ภัทราวุธ สายสะอาด.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล  
 (นายภัทราวุธ สายสะอาด)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

- หมายเหตุ :
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๒๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้
    - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑  
 งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๒๒,๓๐๔,๖๘๐ บาท
    - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๒๒,๓๐๔,๖๘๐ บาท =  $(๒๒,๓๐๔,๖๘๐ \times ๕\%) + ๒๒,๓๐๔,๖๘๐ = ๒๓,๔๑๙,๙๑๔$
    - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒๓,๔๑๙,๙๑๔ บาท =  $(๒๓,๔๑๙,๙๑๔ \times ๕\%) + ๒๓,๔๑๙,๙๑๔ = ๒๔,๕๙๐,๙๑๐$
  - ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ (ตัวอย่างตำแหน่งที่มีแถบสีคลุม
  - \* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
  - ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓๖ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี อบต.ประเภท กลาง

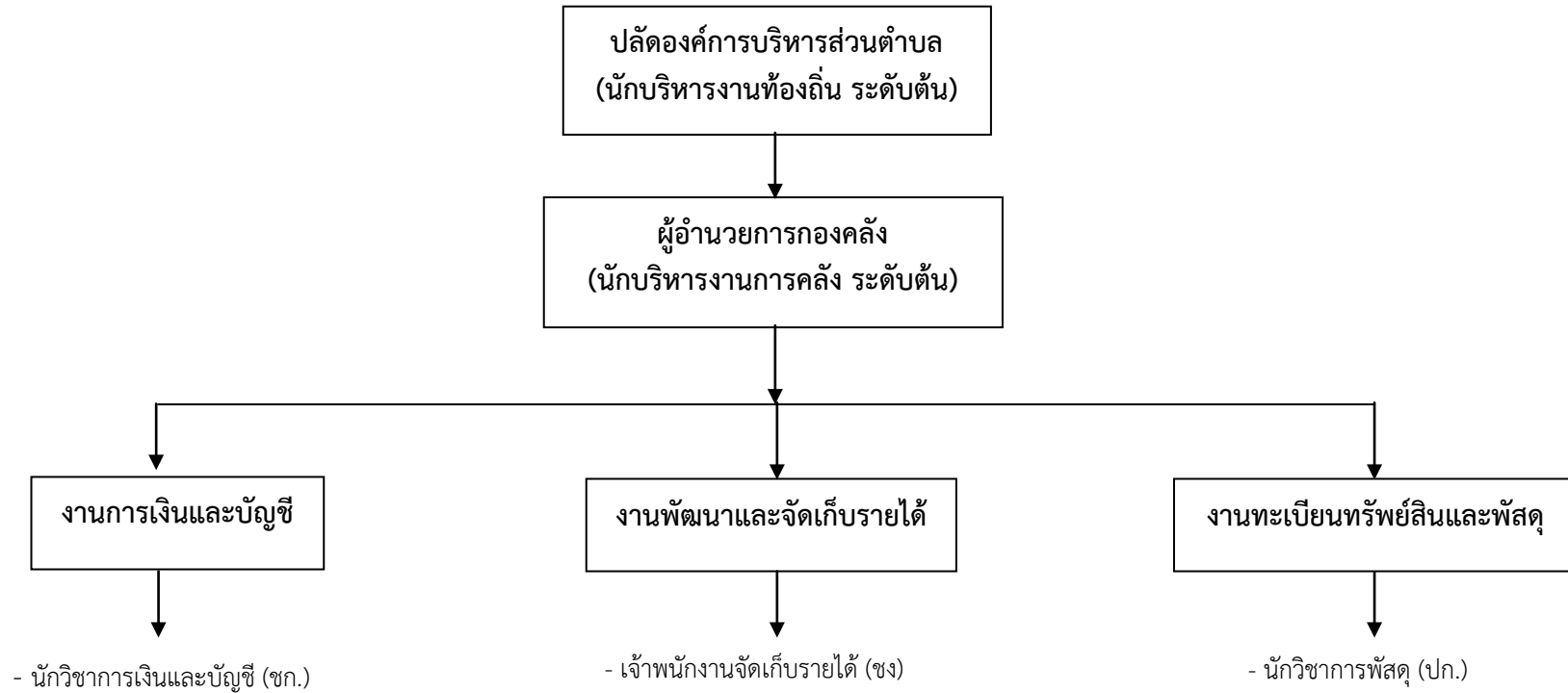


### โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง



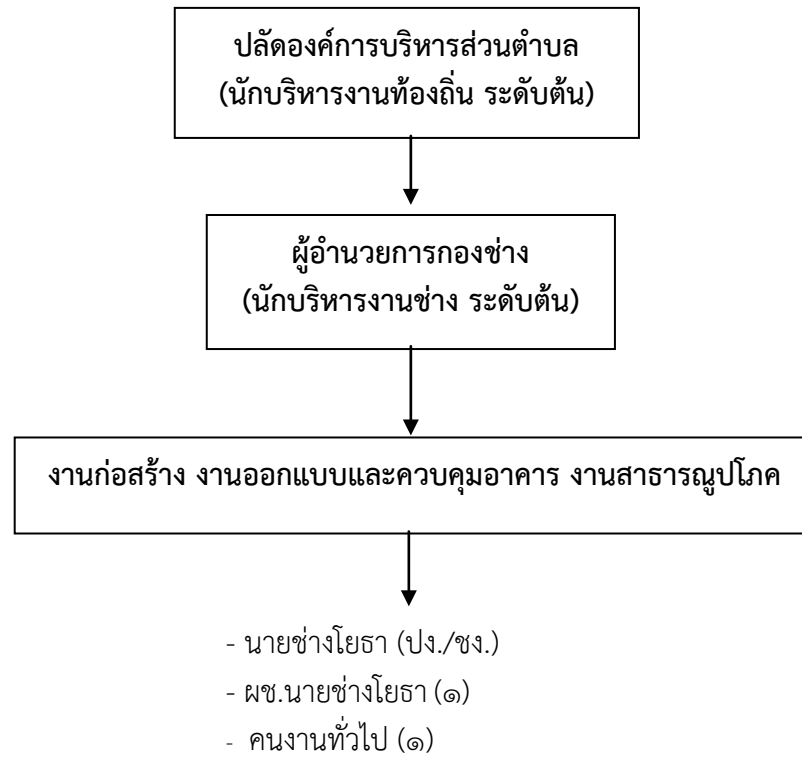
ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑	พนักงานจ้าง	
	(กลาง)	(ต้น)	(กลาง)	(ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
	-	๑	-	๑	๔	-	๑	-	๑	๕	๔

### โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป	
	(กลาง)	(ต้น)	(กลาง)	(ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
	-	๑	-	๑	๒	-	๑	-

### โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป	พนักงานจ้าง	
	(กลาง)	(ต้น)	(กลาง)	(ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป
	-	๑	-	๑	-	-	๑	๑	๑

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑.	นายภัทรารุช สายสอาด	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๓๙๐,๗๒๐
<b>สำนักปลัด</b>												
๒.	น.ส.กรรอง สดวีไล	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๓.	น.ส.สร้อยมาลา พงษ์	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	
๔.	นางวิชชุดา วีระกุล	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	
๕.	น.ส.ลภัสสรดา หมั่นจอน	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	
๖.	น.ส.อริสา มินจันทิก	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	
๗.	น.ส.ณัฐชรัตน์ จันทราพันธ์	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	
๘.	นางพจนีย์ วาสนา	ปริญญาตรี	๗๑-๐-๐๐๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๑-๒-๐๐๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๑๖x๑๒)	-	-	งบบุคลากร
๙.	นายไพรัช กาญจนอนันท์	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๗๓,๔๐๐ (๑๔,๔๕๐x๑๒)	-	-	
๑๐.	น.ส.รติยา แสงสว่าง	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๖,๔๐๐ (๑๒,๒๐๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร
๑๑.	นายชัยณรงค์ ศรีสมบัติ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๐๐๐ (๑๒,๒๕๐x๑๒)	-	-	
๑๒.	นายพรเทพ นางแย้ม	ป.๖	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๓.	น.ส.สุกัญญา ธรรมา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑๔.	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๕.	-	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๖.	-	-	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๗.	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
<b>กองคลัง</b>												
๑๘.	นางกัญชวลี ใจดี	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๙,๕๒๐
๑๙.	นางพัทธ์ธีรา แดงดี	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๒๐.	น.ส.นิธิตา ไชยลา	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๒๑.	น.ส.นิภา ประภาจิตสุนทร	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	
<b>กองช่าง</b>												
๒๒.	-	-	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๓.	-	-	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๔.	-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๕.	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม

ลงชื่อ.....ภัทราวุธ สายสอาด.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายภัทราวุธ สายสอาด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

ลงชื่อ.....วรเดช กาญจนอนันท์.....ผู้รับรองข้อมูล

(นายวรเดช กาญจนอนันท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง



