



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓, ๑๖ และ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑) โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ลงชื่อ

(นายแสงทอง ชนกเศรษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑



องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง
อำเภอละแม จังหวัดชุมพร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓, ๑๖ และ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่
๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบในการปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับ
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้สามารถ
ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓
ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑) โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ลงชื่อ

(นายแสงทอง ชนกเศรษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖
๕. การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. การกิจหลักและการกิจรอง	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ภาคผนวก	๔๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแดงจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแดง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแดง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลสวนแตง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสวนแตง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง

หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs)

มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้นี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพ

๔.๓ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านการเมือง และการบริหารจัดการ

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๗ ด้านการสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขยายเขตไฟฟ้าให้ไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ครอบคลุมบริเวณจุดเสี่ยง
- ก่อสร้างถนน ปรับปรุงให้ได้มาตรฐาน
- แหล่งน้ำสาธารณะได้รับการดูแลรักษา ขุดลอก

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- การฝึกอบรมให้ความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมให้ทำการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ
- แหล่งท่องเที่ยวบ่อน้ำร้อนถ้ำเขาพลู และชายทะเลของตำบลมีความสะอาดและมีความปลอดภัย

๓. ความต้องการด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

- ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ
- ผู้ป่วยที่ลดลงจากการป้องกันโรค - ผู้ติดยาเสพติดลดลง
- การจัดกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่เพิ่มขึ้น
- ประชาชนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
- ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- เด็กเล็กมีพัฒนาการสมวัย

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปลุกต้นไม้ในที่สาธารณะ
- มีการคัดแยกขยะในครัวเรือน
- แหล่งน้ำได้รับการดูแลบำรุงรักษา
- ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู
- การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สามารถคัดแยกขยะได้อย่างถูกต้อง

๖. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

- เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและ การให้บริการประชาชน
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ประชาชนได้รับการแจ้งหรือเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.

๒๕๔๐

๕. การกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสวนแตง คือ “สวนแตง น่ายุ่ ควบคู่คุณธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตำบลสวนแตง ให้มีความเจริญและตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกด้าน จำเป็นจะต้องดำเนินการบูรณาการนโยบายบริหารงานให้สอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ เพื่อให้ตำบลสวนแตงเป็นเมืองน่าอยู่ตลอดไป สำหรับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลสวนแตง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมพัฒนางานทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยการก่อสร้างพัฒนา ปรับปรุงซ่อมแซม โครงสร้างพื้นฐาน เช่น เส้นทางคมนาคม ทางระบายน้ำ ประปา ไฟฟ้า และระบบโทรคมนาคม
๒. บริหารจัดการแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ก่อสร้างทางระบายน้ำป้องกันน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
๒. ก่อสร้างเส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
๓. เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไป-มา
๔. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๕. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่าง ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๖. ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย
๗. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้อุปโภคบริโภค
๙. ประชาชนมีน้ำใช้เพื่อทำการเกษตรอย่างเพียงพอ

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ถนนสะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม	- ก่อสร้างถนน คสล./ถนนลาดยาง ปีละ ๓ สาย - ปรับปรุงบำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำและท่อลอดเหลี่ยมให้ใช้งานได้ดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐
๒. การพัฒนาระบบ จราจร และระบบ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	- จัดวางระบบไฟฟ้า โทรศัพท์และติดตั้งป้ายจราจร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของพื้นที่
๓. การพัฒนาแหล่งน้ำ	- มีน้ำเพียงพอในการผลิตน้ำประปา สามารถจ่ายน้ำประปาได้ ๕ วัน/สัปดาห์ - ประปาหมู่บ้าน มีค่าความสะอาด ร้อยละ ๑๐๐ - ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และอุปโภค ๓ แห่งต่อปี - พืชผลผลิตทางการเกษตรได้รับความเสียหายจากการขาดแคลนน้ำลดลง ร้อยละ ๑๐

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรกรรม การท่องเที่ยวและการเชื่อมโยงการพัฒนาในระดับภูมิภาค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒
ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มต่างๆ รวมทั้งเยาวชนและประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๒. ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๓. พัฒนาการกีฬาและนันทนาการในระดับหมู่บ้าน ตำบล
๔. สนับสนุนงานด้านการสาธารณสุขและการดูแลสุขภาพของประชาชนในท้องถิ่น
๕. สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน ในชุมชน

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาเศรษฐกิจโดยการส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรและการพัฒนาด้านการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริและแนวทางประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๒. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคม การส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยและการการกีฬา การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กลุ่มต่างๆ รวมทั้งเยาวชนและประชาชนมีความเข้มแข็งและมีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ให้ครัวเรือน
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
๓. ประชาชนได้รับการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ อย่างทั่วถึง
๔. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ดีมีมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน
๕. ประชาชนได้รับบริการจากหน่วยการแพทย์ฉุกเฉินอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๕. ประชาชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาทางการศึกษา	- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนผู้ด้อยโอกาสทั้งหมด - เด็กและเยาวชนภายในตำบลได้รับการศึกษาภาคบังคับ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ต่อปี
๒. การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน	- ครุว์เรือนได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนครุว์เรือนทั้งหมด ต่อปี - เพิ่มความเข้มแข็งของกองทุนหมู่บ้าน กลุ่มสัจจะ และกลุ่มต่างๆ ปีละ ๒ กองทุนต่อปี - กองทุนสวัสดิการสังคม ได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของเงินงบประมาณประจำปีของกองทุน - ภาวะหนี้สินของประชาชน/ครุว์เรือน ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐
๓. การพัฒนาด้านสาธารณสุข	- จัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงานด้านสาธารณสุขไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ - อัตราการเจ็บป่วยจากโรคมาลาเรีย ไข้เลือดออก และโรคอื่นๆ ที่เป็นโรคติดต่อ ลดลงร้อยละ ๒๐ ต่อปี - ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดีขึ้น ร้อยละ ๒๐ ต่อปี
๔. การพัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ	- สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาที่ใช้ในการออกกำลังกายให้กับหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน เป็นประจำทุกปี - ปรับปรุง ซ่อมแซมและก่อสร้างลานกีฬา สนามกีฬา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ของลานกีฬา สนามกีฬาที่มีอยู่เดิม - จัดการแข่งขันกีฬาภายในตำบล ปีละ ๑ ครั้ง - ส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ปีละ ๑ ครั้ง

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน ครอบครัวยุทธศาสตร์และสังคมให้มีความมั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน/สังคมและการเมือง

พันธกิจ

๑. ปฏิรูปการบริหารจัดการองค์การภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการหรือการให้บริการสาธารณะ
๓. เสริมสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีของคนในชุมชนท้องถิ่น
๔. ยกระดับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต การส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคม การส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัยและการการกีฬา การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร

๒. พัฒนาการบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. สวนแตง บริหารงานโดยความสุจริตโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๒. บุคลากรของสวนแตง มีความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชน
๓. ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ การประเมินผลและการใช้จ่ายเงินของ สวนแตง
๔. การให้บริการสาธารณะด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีความสะดวกรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์และความเดือดร้อนของประชาชน
๕. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ลดปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ อย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ต่อปี - เพิ่มจำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยหมู่บ้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๒. การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการมีส่วนร่วม	- ประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ เข้าร่วมเวทีประชาคมหมู่บ้าน ตำบล - เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบโครงการ ทุกโครงการ
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ร้อยละ ๑ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน ครอบครั้ว ชุมชนและสังคมให้มีความมั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ด้านการพัฒนาการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มต่างๆ รวมทั้งเยาวชนและประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและตำบลให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมการเกษตรและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เป้าประสงค์

๑. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การปรับปรุงภูมิทัศน์ การรักษาสภาพแม่น้ำลำคลอง จัดให้มีระบบการรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๒. พัฒนาเศรษฐกิจโดยการส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรและการพัฒนาด้านการเกษตร ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริและแนวทางประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. กลุ่มอาชีพมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถพึ่งตนเองได้
๒. มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งเป็นที่ยอมรับและเป็นตัวอย่างแก่กลุ่มอาชีพอื่นๆ
๓. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ได้รับการพัฒนาและเป็นที่รู้จักโดยทั่วกัน
๔. มีการจัดเก็บข้อมูลทางด้านการเกษตรที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน
๕. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถปรับใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันและตามทันกระแสประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การวางแผนการลงทุน พาณิชยกรรม	- กลุ่มอาชีพต่างๆ มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ ปีละ ๑ กลุ่ม
๒. พัฒนาการเกษตร	- จัดเก็บข้อมูลพื้นฐานทางด้านการเกษตร ปีละ ๓๕๐ ครัวเรือน - พัฒนาศักยภาพกลุ่มเกษตรกร พึ่งตนเอง ปีละ ๑ กลุ่ม
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว	- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวปีละ ๑ จุด
๔. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน	- ฝึกอบรม ให้ความรู้แก่ประชาชน ในการประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ลดรายจ่าย ปีละ ๑ โครงการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรกรรม การท่องเที่ยวและเชื่อมโยงการพัฒนาในระดับภูมิภาค
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้มีความมั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนาสิ่งแวดล้อม การปรับปรุง ภูมิทัศน์ การรักษาสภาพแม่น้ำลำคลอง จัดให้มีระบบการรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีสามารถนำไปใช้ได้ในทางปฏิบัติ
๒. มีการวางแผนการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. มีระบบการป้องกัน การฟื้นฟู การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- รณรงค์สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปีละ ๒ ครั้ง

	- ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำตำบล เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ จำนวน ๑ ชุด
๒. พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะและบำบัดน้ำเสีย	- จัดระเบียบการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะ และการบำบัดน้ำเสีย โดยการออกข้อบัญญัติตำบลและบังคับใช้ - พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปีละ ๓ จุด - เพิ่มพื้นที่สีเขียว โดยการปลูกไม้ยืนต้น ปีละ ๕๐ ต้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลและยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒
การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และกิจการด้านศาสนา

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. มีการสืบทอด ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืนตลอดไป
๒. มีระบบการจัดเก็บข้อมูล ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ท้องถิ่น อย่างเป็นระบบ สามารถถ่ายทอดแก่เยาวชนและประชาชนได้อย่างสะดวก
๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ท้องถิ่น ได้รับการประยุกต์และพัฒนารองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมการเรียนรู้ของ เด็ก เยาวชน และ ประชาชนในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จัดการเรียนการสอนในห้องเรียนอย่างน้อย สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง - เด็ก เยาวชนและประชาชนมีความรู้ ความ เข้าใจในศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ของ จำนวนประชากรทั้งหมด
๒. การอนุรักษ์ประเพณีไทยและประเพณีท้องถิ่น	- จัดโครงการ ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและ ประเพณีอย่างน้อยปีละ ๕ โครงการ - ประชาชนเข้าร่วมโครงการส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

ความเชื่อมโยง

๒. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้มีความมั่นคงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗
การพัฒนาด้านการบริหาร

พันธกิจ

๑. ปฏิรูปการบริหารจัดการองค์การภายใต้หลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาเทคโนโลยีระบบสารสนเทศและการสื่อสารของท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการหรือการให้บริการสาธารณะ

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาการบริหารจัดการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาบุคลากร พัฒนาสถานที่ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและภายใต้หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติราชการ
๓. สนับสนุนให้องค์กรภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะ ด้านต่างๆ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และคณะกรรมการชุดต่างๆ
๔. มีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ สะท้อนปัญหาความต้องการของประชาชน โดยผ่านช่องทางและกระบวนการสื่อสาร

กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาการให้บริการประชาชนและพัฒนาองค์กร	- ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้บริการและพัฒนาองค์กร ในทุกระบวนการ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติการ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ - มีวัสดุ ครุภัณฑ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการปฏิบัติราชการที่เพียงพอ และมีคุณภาพ - บุคลากร ร้อยละ ๙๕ มีความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ - จำนวนเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ได้รับการแก้ไข ปัญหาไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐
๒. การพัฒนาเสริมสร้างความรู้ คุณธรรม จริยธรรม	- บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อไม่น้อยกว่าปีละ ๒ คน - บุคลากรได้เข้ารับการอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ต่อปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการและจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนาแบบประชารัฐ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมาย อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มี อำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดย วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วน ตำบลสวนแตง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

- ๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
- ๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น
- ๑.๓ มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
- ๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
- ๑.๕ มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
- ๑.๖ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย
- ๑.๗ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
- ๑.๘ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
- ๑.๙ มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
- ๑.๑๐ มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง
- ๑.๑๑ เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- ๑.๑๒ สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด
- ๑.๑๓ กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย
- ๑.๑๔ มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๑๕ มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม
- ๑.๑๖ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- ๑.๑๗ มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses-W)

- ๒.๑ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย
- ๒.๒ คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเนื่องมาจากการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง

- ๒.๓ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- ๒.๔ การแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากอยู่ติดกับชายแดน
- ๒.๕ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
- ๒.๖ งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้
- ๒.๗ เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
- ๒.๘ ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒.๙ อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ
- ๒.๑๐ ปัญหาภัยสังคม/ปัญหายาเสพติด

๓. โอกาส (Opportunity-O)

- ๓.๑ แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.๒ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- ๓.๓ ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย
- ๓.๔ มีวัด สามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล
- ๓.๕ มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงมัธยมศึกษาตอนต้นและมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบซึ่งมีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
- ๓.๖ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน
- ๓.๗ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมแต่สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี
- ๓.๘ เป็นตำบลที่อยู่ไม่ห่างไกลจากตัวจังหวัดมาก สามารถเดินทางไป-มา สะดวก

๔. อุปสรรค (Threat-T)

- ๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน
- ๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค
- ๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
- ๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
- ๔.๕ ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๔.๖ ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๗ ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ

๔.๘ สภากรรมการทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไข ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๐ คน
๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ คน
๓) พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	จำนวน ๑๓ คน
๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕ คน

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตงต่อไป

กองช่าง

๑. กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง วิศวกรโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

๒. กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๓. ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

สำนักปลัด

๑. กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยหลายอย่างในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้มีความเหมาะสม ดังนี้

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ ผู้บริหาร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจอย่างไรว่าระบบ

การทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร 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 เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S : (Strengths) ๑. มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความมุ่งมั่น ขยัน ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอยู่เสมอ ๔. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	จุดอ่อน W : (Weaknesses) ๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย ๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ ๓. บุคลากรมีภาระหนี้สิน
โอกาส O : (Opportunities) ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T : (Threats) ๑. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ ๒. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๓. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S : (Strengths) - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - สถานที่ตั้งของสำนักงานมีความเหมาะสม การคมนาคมสะดวก - บุคลากร ร้อยละ ๖๐ มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี - มีการส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรในสังกัด - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W : (Weaknesses) - มีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ จึงทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ทุกตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งนั้นโดยตรง - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานขาดบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
โอกาส O : (Opportunities) - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน - ชุมชนมีความรัก ความสามัคคี - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักศนคติของประชาชนได้ดี - มีการประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างใกล้ชิด	ข้อจำกัด T : (Threats) - มีการถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยตรงมารับภารกิจที่เพิ่มขึ้น - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. - งบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการ สังคม และพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการ สังคม และพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบ และควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภคและผังเมือง	๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบ และควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภคและผังเมือง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
จพง.สาธารณสุขชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนัก.ขับเคลื่อนโครงการกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๑	๒๒	๒๒	๒๒	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	แผน อัตรา กำลัง เดิม	แผนอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานขับรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๓	-	-	
รวมทั้งสิ้น(ทุกส่วนราชการ)	๓๙	๔๑	๔๑	๔๑	+๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปีดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของ อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เป็นต้น

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำ ของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

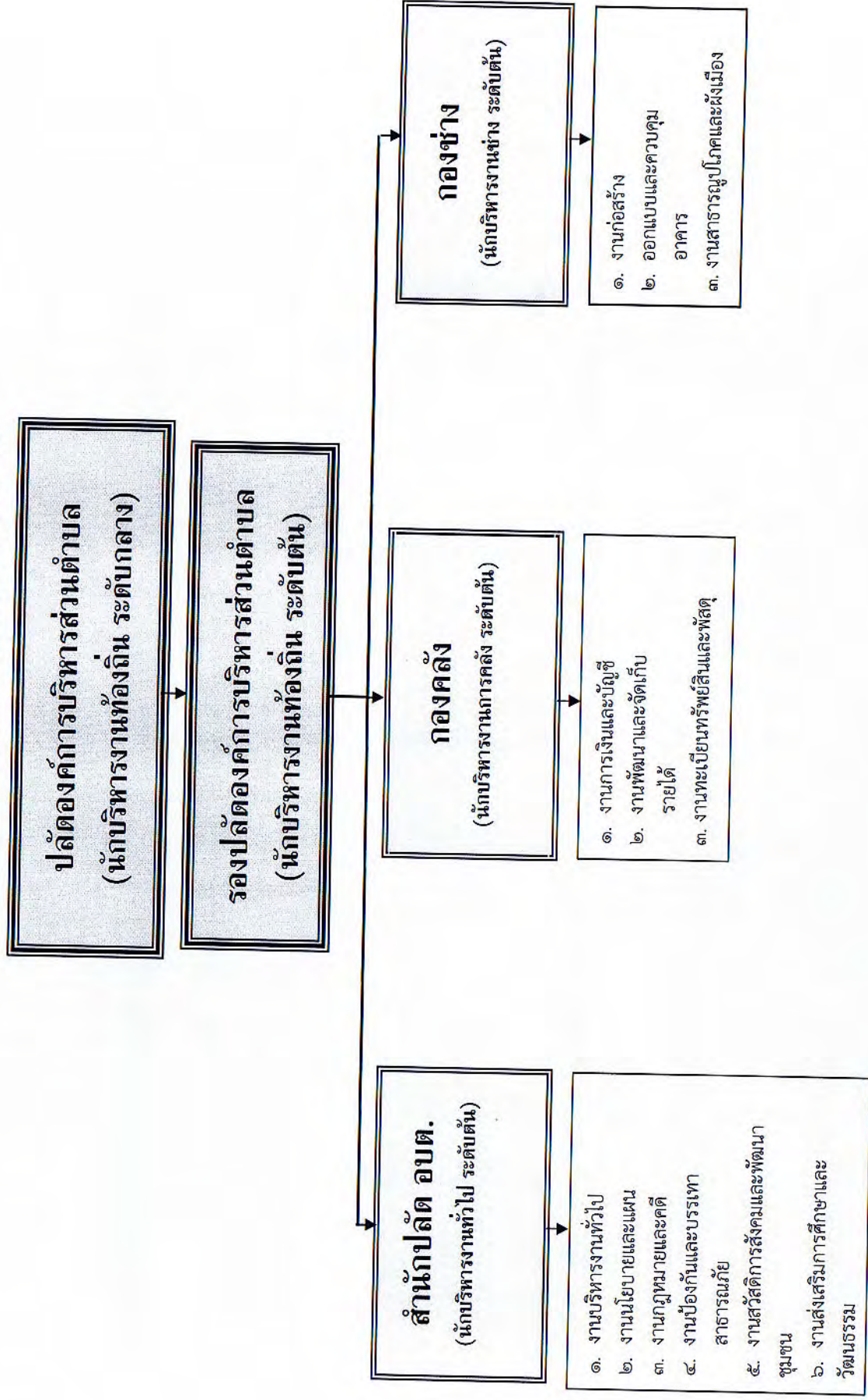
(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๑๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๓,๐๐๐	๖๓๖,๕๖๐	๖๓๓,๐๐๐	๓๗,๑๓๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๔๓,๙๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๙๘,๐๖๐	๔๘๘,๑๒๐	๔๘๘,๑๒๐	ว่างเต็ม
๓	สื่อนักปลัด (๑๑)																	
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๔๖,๘๔๐	๔๔๖,๘๔๐	ว่างเต็ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๑๒๐	๔,๑๒๐	๔,๑๒๐	๑๘๔,๒๐๐	๑๘๗,๘๔๐	๑๘๗,๘๔๐	๑๕,๐๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๓๕๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๔๐	๓๖๙,๕๐๐	๓๖๙,๕๐๐	๒๘,๕๖๐
๗	นักบริหาร	ป.ก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๘๐	๔,๕๘๐	๔,๕๘๐	๒๖๑,๒๐๐	๒๖๑,๒๖๐	๒๖๑,๒๖๐	๒๑,๑๔๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๒๕๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๒๓,๕๕๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๙	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม
๑๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นักพัฒนาชุมชน	การกิจ	๑	๑	๒๑๓,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๑๗,๘๑๐
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	การกิจ	๑	๑	๒๑๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๓๓,๕๒๐	๒๓๓,๕๒๐	๒๓๓,๕๒๐	๑๗,๘๑๐
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	การกิจ	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	การกิจ	๑	-	๑๓๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๓๗,๓๖๐	๑๓๗,๓๖๐	๑๓๗,๓๖๐	ว่างเต็ม
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	การกิจ	๑	๑	๑๓๓,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๓๘,๖๐๐	๑๔๐,๔๘๐	๑๔๐,๔๘๐	๑๑,๑๓๐
๑๙	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	กองคลัง																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๗๖๐	๑๒,๗๖๐	๓๗๔,๓๖๐	๓๗๖,๕๒๐	๓๗๖,๕๒๐	๒๖,๘๘๐
๒๓	จงพ.การเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๑๗,๘๔๐	๓๑๗,๙๐๐	๓๑๗,๙๐๐	ว่างเต็ม
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๑๗,๙๐๐	๓๑๗,๙๐๐	๓๑๗,๙๐๐	ว่างเต็ม

[illegible]

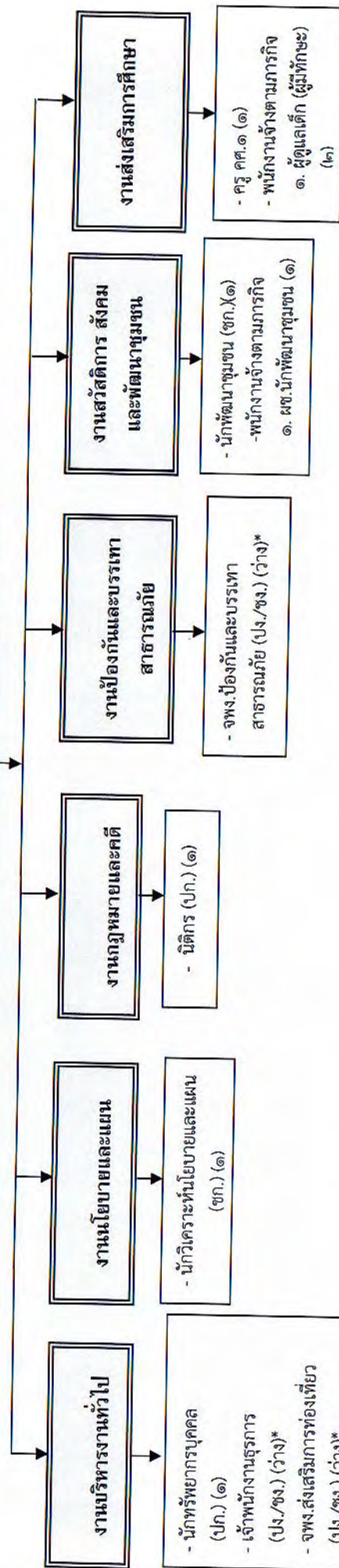
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



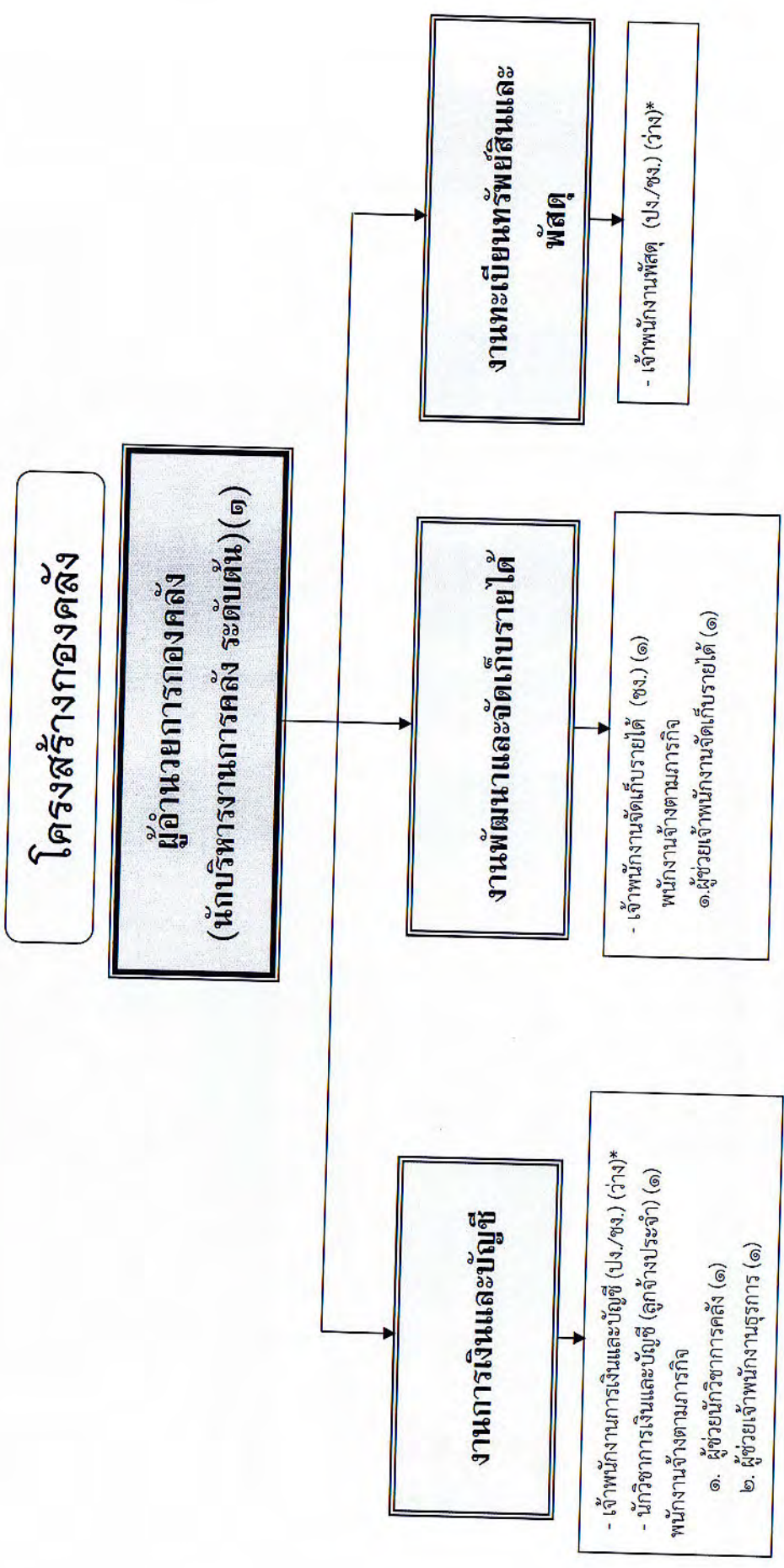
โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง)*



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	๕	๓	๑๓

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง)*
- จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปง./ชง.) (ว่าง)*
- จพง.สาธารณสุข (ปง./ชง.) (ว่าง)*
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผช. นักพัฒนาการท่องเที่ยว (๑)
- ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กำหนดใหม่)
- ๒. พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ) (ว่าง)*
- ๓. พนง.ขับเคลื่อนองค์กรกลขนาด เบา (มีทักษะ) (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป ๑. นักการภารโรง (๑) ๒. ยาม (๑) ๓. คนงานทั่วไป (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการปฏิบัติ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑		๓	-	๖

โครงสร้างของช่าง

ผู้อำนวยความสะดวกข้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)

งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง)*
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กำหนดใหม่) (๑)

ออกแบบและควบคุมอาคาร

- วิศวกรโยธา (ปว.ชง.)
 - กำหนดใหม่ (ว่าง)*
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (๑)

งานสาธารณูปโภคและผังเมือง

- เจ้าพนักงานการประปา (ปจ./ชง.) (ว่าง)*
 - นายช่างไฟฟ้า (ปจ./ชง.) (ว่าง)*
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา (ยุบเลิก ปี ๖๑)
 ๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
 ๓. พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
 - ๑. คมนางประจักษ์รถขยะ (๒)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ							ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง					
											ภารกิจ	ทั่วไป						
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒	๖			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายเจริญพร เหล่าบุญถาวร	ป.โท ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔,๕๖๐	๘๕,๐๐๐	๖๓๓,๕๖๐	
๒	นาง วัง	-	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐,๑๓๐	-	๔๔๓,๕๖๐ว่างเดิม	
สำนักงานปลัด												
๓	-	-	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕,๖๐๐	-	๔๔๕,๖๐๐ว่างเดิม	
๔	นางปวีณา อนันต์รัตน์	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	๑๘,๐๓๐	-	๑๘๐,๓๒๐	
๕	นางเอกฉวีวาล์ ภูะพงษ์	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๕,๒๒๐	-	๓๕๒,๓๒๐	
๖	นางสาวนิลดา นาคคำ	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการ	ป.ก.	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการ	ป.ก.	๒๕,๖๔๐	-	๒๕๒,๖๔๐	
๗	นางสาววรรณพร ขำสุวรรณ	ป.โท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๕,๖๐๐	-	๒๕๒,๖๐๐	
๘	นาง วัง	-	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๓,๗๙๐	-	๒๓๗,๙๐๐ว่างเดิม	
๙	นาง วัง	-	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง./ช.ง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง./ช.ง.	๒๓,๗๙๐	-	๒๓๗,๙๐๐ว่างเดิม	
๑๐	นาง วัง	-	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๒๓,๗๙๐	-	๒๓๗,๙๐๐ว่างเดิม	
๑๑	นาง วัง	-	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๑	จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๔-๐๐๑	จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๓,๗๙๐	-	๒๓๗,๙๐๐ว่างเดิม	
๑๒	นางวรรณดี สุทองแท้	ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๘๖-๒-๐๐๕๖	ครู	คศ.๑	๘๖-๒-๐๐๕๖	ครู	คศ.๑	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๓	นายพัชรวิทย์ รอดศรี	ป.ตรี การศึกษابัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	๒๑๓,๗๒๐	
๑๔	นายจักรพันธ์ ชมนชื่น	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	คช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	-	๒๑๕,๕๘๐	
๑๕	นาง วัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๑๕	นางสาวภาวดี คำแก้ว	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	นางนงนุชวรรณ ถิ่นสุวรรณ	กศน. ม.ปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	นาง วัง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐
๑๘	นายมงคล กองสวัสดิ์	-	-	พนักงานขับรถขนาดใหญ่ (พนักงานขับรถบรรทุก)	-	-	พนักงานขับรถขนาดใหญ่ (พนักงานขับรถบรรทุก)	-	๑๓๓,๕๖๐	๑๓๓,๕๖๐
พนักงานขับรถทั่วไป										
๑๙	นายอนันต์ กองชานา	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐
๒๐	นางนิษฐา หักชิน	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐
๒๑	นายเอกชัย กล่อมสัดย	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐

กองคลัง

๒๒	นางธนภดา ส้มมวณ	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (หม่อมการคลัง)	ต้น	๑๒๓,๗๖๐	๑๒๓,๗๖๐
๒๓	-	-	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานการคลังและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานการคลังและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๕๐๐	๒๓๗,๕๐๐
๒๔	-	-	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๕๐๐	๒๓๗,๕๐๐
๒๕	นายสมศักดิ์ สุขศรีแก้ว	ปวส. คอมพิวเตอร์	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ช.ง.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ช.ง.	๒๕๕,๒๕๐	๒๕๕,๒๕๐
ลูกจ้างประจำ										
๒๖	นางกิตติวาลย์ หาญเม่ง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๕๕,๒๕๐	๒๕๕,๒๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๗	นางสาวณิชาต์ รอดสุด	ป.ตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๑๕,๘๘๐	๒๑๕,๘๘๐
๒๘	นางสาวกัญญาณัฐ แสงสง	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๖๕,๑๖๐	๑๖๕,๑๖๐
๒๙	นางสาวธาวี วิมลมาศ	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผ.ช.เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง	
กองช่าง										
๓๐	วาทะธรวิวัฒน์ มณีกุล	ป.ตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	ต้น	๓๐,๐๐๐	๓๔,๓๒๐
๓๑	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปท./ชก.	-	กำหนดเพิ่ม
๓๒	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปท./ชก.	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปท./ชก.	-	๒๗,๙๐๐
๓๓	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปท./ชก.	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปท./ชก.	-	๒๗,๙๐๐
๓๔	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปท./ชก.	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปท./ชก.	-	๒๗,๙๐๐
พนักงานช่างตามภารกิจ										
๓๕	ว่าง	-	-	ผอ.เจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผอ.เจ้าพนักงานการประปา	-	-	ยุบเลิก
๓๖	นายสนธิเดช รุ่งเรืองวิทยา	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผอ.นายช่างเขียนแบบ	-	-	ผอ.นายช่างเขียนแบบ	-	-	๑๔,๖๕๐
๓๗	นายณัฐชา จิมาพิญ	ปวช. ช่างไฟฟ้า	-	ผอ.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผอ.นายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓,๔๔๐
๓๘	ว่าง	-	-	ผอ.นายช่างโยธา	-	-	ผอ.นายช่างโยธา	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๙	นายวราท ปานวิเศษ	ปวส. ช่างยนต์	-	พ.น.ช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานช่างรถขุด)	-	-	พ.น.ช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานช่างรถขุด)	-	-	๑๑,๒๐๐
พนักงานช่างทั่วไป										
๔๐	นายเจริญ ไยมงคล	-	-	ค.น.งานประจํารถขุด	-	-	ค.น.งานประจํารถขุด	-	-	๑๐,๕๐๐
๔๑	นายพหทัย อ่าวเจริญ	-	-	ค.น.งานประจํารถขุด	-	-	ค.น.งานประจํารถขุด	-	-	๑๐,๕๐๐
หมายเหตุ ข้อเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างปัจจุบัน ประกอบด้วย										

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๕

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่นเงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาสามัญ (พ.ก.ม.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง กำหนดแนวทางการพัฒนานักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถขอข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลัก ตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....