



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ
อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖-๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐-๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔-๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒-๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙-๔๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖-๖๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๖๕-๖๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ภาคผนวก	๖๗
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- แผนพัฒนาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ (ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการ) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ (ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการ) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ (ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการ) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ (ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภาระภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การตั้งระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ต้องใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความตึงเครียด ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางในส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- เก็บข้อมูลผลงาน จำทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
๓. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
๒. ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
๓. ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
๔. ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๑. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ปัญหาทางการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
๓. ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง
๔. ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
๕. การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑. ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
๔. รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. คลองดินเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๒. ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
๓. ปัญหาการกำจัดมูลฝอย
๔. ปัญหามลภาวะเป็นพิษทางเสียง
๕. ปัญหาน้ำเน่าเสีย

๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
๔. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์และสุขอนามัยของ

ประชาชน

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการศึกษาต่อของนักเรียนหลังจบภาคบังคับ
๒. กิจกรรมของศาสนาวัฒนธรรมและการกีฬาในระดับตำบล
๓. ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านกีฬา
๔. ปัญหาขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

“หนองปรือเมืองเกษตร ชุมชนเข้มแข็งน่าอยู่เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ประเพณีและวิถีชีวิต (Culture and Rural Way of Life)”

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ

“ท้องถิ่นเข้มแข็งตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง รองรับอุตสาหกรรมสะอาดและท่องเที่ยวเชิงนิเวศสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

๑. จัดให้มีการคมนาคมและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำที่สะดวก
๒. จัดให้มีแสงสว่างเพียงพอทั้งหมู่บ้าน
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กสตรี คนชรา คนพิการ
๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข
๖. พัฒนาและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการนันทนาการและการกีฬา
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด
๑๐. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร

จุดมุ่งหมายในการพัฒนา (Goals) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

๑. การคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำมีความสะดวก รวดเร็ว และเชื่อมโยงถึงกัน
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในชุมชน
๓. ประชาชนทุกระดับมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. ประชาชนทุกระดับมีการศึกษาอย่างต่ำขั้นพื้นฐาน
๕. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. ประชาชนเห็นความสำคัญการนันทนาการและการกีฬา
๘. มีระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีคุณภาพ
๙. เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
๑๐. ประชาชนมีอาชีพและความเป็นอยู่ที่ดี
๑๑. ประชาชนมีน้ำใจในการอุปถัมภ์-บริโภคน และการเกษตรอย่างเพียงพอ
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ มีการบริหารจัดการที่ดี
๑๓. ชุมชนรู้จักบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ มี ๖ แนวทาง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ แนวทางผังเมือง การพัฒนาส่งเสริมระบบโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาระบบเพื่อรองรับการจัดการกับภัยพิบัติ

- ๑.๑ การวางผังเมืองแบบกระชับเพื่อใช้ประโยชน์จากแต่ละส่วนของพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ การพัฒนา ส่งเสริมระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับกับผังเมืองและการเติบโตของเมือง
- ๑.๓ การพัฒนาระบบและกลไก เพื่อรองรับการจัดการกับภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ แนวทางพัฒนาระบบสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของประชาชน

- ๒.๑ พัฒนาระบบสวัสดิการขั้นพื้นฐานของประชาชนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๒.๒ พัฒนาระบบดูแลสุขภาพของประชาชน
- ๒.๓ พัฒนาระบบการศึกษาของประชาชน
- ๒.๔ พัฒนามาตรการความปลอดภัยของประชาชนและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ แนวทางพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตรกรรมและภาคการท่องเที่ยวแบบสมดุล

- ๓.๑ การพัฒนาภาคอุตสาหกรรม
- ๓.๒ การพัฒนาภาคการเกษตร
- ๓.๒ การพัฒนาภาคการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อม

๔.๑ สร้างความตระหนักและความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการรักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติและ ความสมดุลของระบบนิเวศควบคู่กับการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔.๒ เพิ่มสมรรถนะในการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็น

ระบบ

๔.๓ สร้างการจัดการน้ำเสียอย่างเป็นระบบ

๔.๔ สร้างการจัดการมลภาวะทางอากาศและเสียงจากแหล่งกำเนิดมลพิษที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๑ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

๕.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ แนวทางการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๖.๑ พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ มีทักษะและทำงานโดยยึด

หลักธรรมาภิบาล

๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และภาคส่วนต่าง ๆ ในการบริหารจัดการ

๖.๓ สร้างการประสานงาน การทำงานร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนผู้นำชุมชน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่

๖.๔ พัฒนา ปรับปรุงวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อการทำงานในการให้บริการประชาชน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

๑. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. นโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. นโยบายการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม สาธารณสุขและกีฬา

๔. นโยบายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมอาชีพ

๕. นโยบายการพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖. นโยบายการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๗. นโยบายการพัฒนาด้านการปกครองท้องถิ่น

๘. นโยบายการพัฒนาด้านอื่นๆ

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลหนองปรือ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOTขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางน้ำและทางบก
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำเชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่มีพื้นที่ติดต่อกัน

๓. การขนส่งมวลชนและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การจัดให้มีการและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. การสาธารณสุข
๖. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดและน้ำประปา
๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. การจัดให้มีบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมาชฎ

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
๕. การผังเมือง การควบคุมอาคาร จัดให้มีที่จอดรถ
๖. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

๑. การจัดทำแผนพัฒนาตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา
๒. การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๓. การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
๔. การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๕. การจัดตั้งและดูแลให้มีตลาด
๖. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๘. การพาณิชยกรรมและส่งเสริมการลงทุน

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การรักษาความสะอาด ถนน ทางน้ำทางเดิน
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือแบบองค์รวม ดังนี้

๑. จุดแข็ง(Strengths)

- ๑.๑ ผู้บริหาร มีนโยบายสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาอย่างชัดเจน
- ๑.๒ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์
- ๑.๓ บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร
- ๑.๔ มีงบประมาณในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน จากรายได้ภาษีจากสนามบิสิเนสสุพรรณภูมิ
- ๑.๕ มีสนามบิสิเนสสุพรรณภูมิในพื้นที่

๒. จุดอ่อน(Weakness)

- ๒.๑ พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ เป็นลักษณะเมืองปิดไม่มีถนนสายหลักเชื่อมและตัดผ่าน

๓. โอกาส(Opportunities)

- ๓.๑ มีนโยบายรัฐบาลที่ชัดเจนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น
- ๓.๒ มีการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดระบบบริการสาธารณะ มีหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ
- ๓.๒ มีสนามบิสิเนสสุพรรณภูมิในพื้นที่ หมู่ที่ ๑ ตำบลหนองปรือ ทำให้ระบบการคมนาคมขนส่งมีความสะดวก คล่องตัว

๔. อุปสรรค (Threats)

- ๔.๑ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นและกิจกรรมที่ทาง อบต.จัดขึ้น และไม่สนับสนุนการดำเนินงานของ อบต.
- ๔.๒ บุคลากรยังไม่มี ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี ในการดำเนินโครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๓ การพัฒนาการเมืองการบริหาร
- ๖.๑.๔ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๑.๕ การส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๑.๖ การพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๖.๑.๗ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น
- ๖.๒.๔ การสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและนันทนาการ
- ๖.๒.๕ การส่งเสริมสุขภาพพลานามัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น อัตรากำลัง ๖ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานในส่วนราชการทั้ง ๖ ส่วน ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

๘. โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน ฝ่ายกฎหมายและคดี และฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. กองคลัง กำหนดฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชี ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง กำหนดฝ่ายก่อสร้าง ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร และฝ่ายประสานสาธาณูปโภค
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ฝ่ายควบคุมโรค และฝ่ายรักษาความสะอาด
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดฝ่ายบริหารการศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และฝ่ายกิจการโรงเรียน
๖. กองสวัสดิการสังคม กำหนดฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ และฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานรัฐพิธี - งานสารบรรณ - งานกิจการสภา อบต. - งานส่งเสริมการเกษตร - งานยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่ไม่ได้เป็นส่วนราชการใด ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานอำนวยการ - งานบริหารงานบุคคล - งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา - งานเครื่องราช - งานอาคารสถานที่ - งานให้บริการติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ๑.๔ ฝ่ายกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - ข้อบังคับ อบต. - งานดำเนินการทางคดี - งานเลือกตั้ง - งานคุ้มครองผู้บริโภค ๑.๕ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ภัย - งานอำนวยการ - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานระงับอัคคีภัย	๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานรัฐพิธี - งานสารบรรณ - งานกิจการสภา อบต. - งานส่งเสริมการเกษตร - งานยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่ไม่ได้เป็นส่วนราชการใด ๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ - งานอำนวยการ - งานบริหารงานบุคคล - งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา - งานเครื่องราช - งานอาคารสถานที่ - งานให้บริการติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ๑.๓ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ๑.๔ ฝ่ายกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - ข้อบังคับ อบต. - งานดำเนินการทางคดี - งานเลือกตั้ง - งานคุ้มครองผู้บริโภค ๑.๕ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ภัย - งานอำนวยการ - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานระงับอัคคีภัย	

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒.๒ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - การบันทึกข้อมูล - การพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรและค่าธรรมเนียม ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - การพัสดุ - การเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒.๒ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - การบันทึกข้อมูล - การพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรและค่าธรรมเนียม ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - การพัสดุ - การเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - การออกแบบและบริการข้อมูล - การควบคุมอาคาร - การประเมินราคา ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและแผนที่ภาษี - งานสาธารณูปโภคผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - การออกแบบและบริการข้อมูล - การควบคุมอาคาร - การประเมินราคา ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและแผนที่ภาษี - งานสาธารณูปโภคผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ	

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ ฝ่ายควบคุมโรค - งานบริการและควบคุมโรคชุมชน ๔.๔ ฝ่ายรักษาความสะอาด - การรักษาความสะอาดกำจัดขยะ - การกำจัดขยะและน้ำเสียในชุมชน - งานประเมินผลและติดตาม ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - การจัดการศึกษา - ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นันทนาการ กีฬา - งานกิจการโรงเรียน ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานรวบรวมและเก็บข้อมูล - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจกรรมทางศาสนา ๕.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษาปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานประเมินผลและติดตาม ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและสังคม - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กเล็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานนันทนาการชุมชน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ ฝ่ายควบคุมโรค - งานบริการและควบคุมโรคชุมชน ๔.๔ ฝ่ายรักษาความสะอาด - การรักษาความสะอาดกำจัดขยะ - การกำจัดขยะและน้ำเสียในชุมชน - งานประเมินผลและติดตาม ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - การจัดการศึกษา - ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - นันทนาการ กีฬา - งานกิจการโรงเรียน ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานรวบรวมและเก็บข้อมูล - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจกรรมทางศาสนา ๕.๓ ฝ่ายกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษาปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานประเมินผลและติดตาม ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการและสังคม - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๖.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กเล็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานนันทนาการชุมชน	

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๓ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๓ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางวิเคราะห์กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญที่ควรทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณ ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักเที่ยง ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๑ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอก ข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น (Strategic objective) เป็นการวิเคราะห์หาเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๑. แนวทางผังเมืองกระชับ การพัฒนาส่งเสริมระบบโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาระบบเพื่อรองรับการจัดการกับภัยพิบัติ	๑.๑ วางผังเมืองกระชับเพื่อใช้ประโยชน์จากแต่ละส่วนของพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ๑.๒ พัฒนา ส่งเสริมระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสอดคล้องกับผังเมืองและการเติบโตของเมือง ๑.๓ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อรองรับการจัดการกับภัยพิบัติ	กองช่าง/ ข้าราชการ/และพนักงานจ้าง กองช่าง
๒. แนวทางพัฒนาระบบสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของประชาชน	๒.๑ พัฒนาระบบสวัสดิการพื้นฐานของประชาชนและคุณภาพชีวิต ๒.๒ พัฒนาระบบดูแลสุขภาพของประชาชน ๒.๓ พัฒนาระบบการศึกษาของประชาชน ๒.๔ มาตรการด้านความปลอดภัยของประชาชนและชุมชน	กองสวัสดิการสังคม/ข้าราชการ /และพนักงานจ้าง กองสวัสดิการสังคม
๓. แนวทางการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมภาคเกษตรกรรมและภาคการท่องเที่ยวแบบสมดุล	๓.๑ พัฒนาภาคอุตสาหกรรม ๓.๒ พัฒนาภาคการเกษตร ๓.๓ พัฒนาภาคการท่องเที่ยว	สำนักปลัด/ข้าราชการ/และพนักงานจ้าง สำนักปลัด
๔. แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อม	๔.๑ ความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ ความสมดุลของระบบนิเวศควบคู่กับการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ เพิ่มสมรรถนะในการจัดการขยะมูลฝอยของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ ๔.๓ การจัดการน้ำเสียอย่างมีระบบ ๔.๔ การจัดการมลภาวะทางอากาศและเสียงจากแหล่งกำเนิดมลพิษที่สำคัญ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/ข้าราชการ /และพนักงานจ้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	๕.๑ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	ปลัด อบต./ผอ.กอง/หัวหน้าส่วนราชการ/ ข้าราชการ/พนักงานจ้าง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๕. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	๕.๒ การมีส่วนร่วมของประชาชน	ปลัด อบต./ผอ.กอง/หัวหน้าส่วนราชการ/ ข้าราชการ/พนักงานจ้าง
๖. แนวทางการพัฒนาการเมืองการบริหาร	๖.๑ พัฒนาบุคลากรของ อบต.ให้มีความรู้/ทักษะโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๖.๒ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนภาคส่วนต่างๆ ในการบริหารจัดการ ๖.๓ การประสานงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ ๖.๔ พัฒนาปรับปรุง วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานต่อการทำงานในการบริการประชาชน	สำนักปลัด/ข้าราชการ/และพนักงานจ้าง สำนักปลัด

๒. การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน (Bechmarking) ประกอบด้วย

ประเด็น	อบต.ราชาเทวะ	อบต.บางโกลง	อบต.บางปลา
๑.ขนาด	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่
๒. งบประมาณรายได้ ปี ๒๕๖๐	๓๐๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐,๐๐๐
๓. โครงสร้างอัตรากำลัง	ปลัด (บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	ปลัด (บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	ปลัด (บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)
๔. พนักงานส่วนตำบล	๕๕ ตำแหน่ง (๘๔ อัตรา)	๕๕ ตำแหน่ง (๑๐๒ อัตรา)	๖๑ ตำแหน่ง (๘๗ อัตรา)
- อัตราคนครองตำแหน่ง	๖๐	๕๒	๔๐
- อัตราว่าง	๒๔	๕๐	๔๗
๕. ลูกจ้างประจำ	-	-	๑
- อัตราคนครองตำแหน่ง	-	-	๑
- อัตราว่าง	-	-	-
๖. พนักงานจ้าง	๓๑ ตำแหน่ง (๑๔๑ อัตรา)	๔๓ ตำแหน่ง (๒๖๓ อัตรา)	๓๒ ตำแหน่ง (๙๕ อัตรา)
- อัตราคนครองตำแหน่ง	๗๘	๒๑๔	๘๖
- อัตราว่าง	๖๓	๔๙	๙

๘.๒ การวิเคราะห์ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำวิเคราะห์ว่าใช้ตำแหน่งประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสม กับการกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองปรือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในเวลา ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและคดี (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นิติกร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๑๖	นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในเวลา ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๔	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
๒๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๔๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๕	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในเวลา ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
๖๒	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม	
๖๓	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๖๕	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๖๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
	กองคลัง (๐๔)									
๖๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย	
	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง									
๖๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น									
๖๙	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น									
๗๐	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น									
๗๑	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น									
๗๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๗๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม	
๗๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม	
๗๗	เจ้าพนักงานพัสดุ ข้าราชการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗๘	เจ้าพนักงานพัสดุ ข้าราชการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๗๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม	
๘๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม	
๘๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม	
๘๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๘๓	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๘๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๙๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๙๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๙๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในเวลา ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง (๐๕)								
๙๓	ผู้อำนวยการกองช่าง.(นักบริหารงานช่าง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คัดเลือก
๙๔	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๕	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๖	หัวหน้าฝ่ายประสานสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๗	วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๙๘	สถาปนิก (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๙๙	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๐	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๑	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
๑๐๒	นายช่างเขียนแบบ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๑๐๓	นายช่างสำรวจ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๑๐๔	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
๑๐๕	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๑๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปก/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๑๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปก/ชง) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย
๑๐๘	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ว่าง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๐๙	ผู้ช่วยสถาปนิก (ว่าง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๑๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๑๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในเวลา ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
๑๒๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๒๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๒๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๒๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๒๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๓๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๓๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๑๓๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๓๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๓๔	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๓๕	หัวหน้าฝ่ายควบคุมโรค (นักบริหารงานสาธารณสุข) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย	
๑๓๖	หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาด (นักบริหารงานสาธารณสุข) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย	
๑๓๗	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม	
๑๓๘	พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม	
๑๓๙	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม	
๑๔๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม	
๑๔๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม	
๑๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
๑๔๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๔๔	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๔๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)									
๑๔๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๔๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๔๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๕๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๕๑	พนักงานตกแต่งสวน (ว่าง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก	
๑๕๒	พนักงานตกแต่งสวน (ว่าง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕๓	พนักงานประจำรถดูแลสิ่งปฏิกูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๕๔	พนักงานประจำรถดูแลสิ่งปฏิกูล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๕๕	พนักงานประจำรถดูแลสิ่งปฏิกูล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๕๖	พนักงานประจำรถดูแลสิ่งปฏิกูล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๕๗	พนักงานประจำรถดูแลสิ่งปฏิกูล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในเวลา ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕๘	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม	
๑๕๙	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๖๐	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๖๑	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๖๒	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๖๓	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๖๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๖๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๖๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๖๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๖๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม	
๑๖๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๗๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๗๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๗๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๗๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๗๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๗๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๗๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๗๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๗๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๗๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๘๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๘๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๘๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๘๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
๑๘๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คัดเลือก	
๑๘๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๘๖	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คัดเลือก	
๑๘๗	หัวหน้าฝ่ายกิจการโรงเรียน (นักบริหารการศึกษา) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๘๘	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอนย้าย	
๑๘๙	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในเวลา ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๙๓	ครู ศศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙๔	นักสันทนการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๙๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙๖	ผู้ช่วยบรรณารักษ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๑๙๙	ผู้ช่วยนักสันทนการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๒๐๐	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๐๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐๙	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คัดเลือก
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๒๑๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ว่าง)								
๒๑๒	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คัดเลือก
	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
๒๑๓	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
๒๑๔	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คัดเลือก
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
๒๑๕	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๖	นักสังคมสงเคราะห์ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๒๑๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๒๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๒๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
๒๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บัญชีกรม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								รับโอนย้าย
๒๒๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในเวลา ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๒๔	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๒๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๒๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๒๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๒๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๒๒๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๙๓	๒๒๕	๒๒๕	๒๒๕	+๓๕			



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ โทร ๐ ๒๓๐๐ ๙๕๙๐-๙๘
ที่ สป ๗๔๐๐๑.๑/๔๒๘ วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามที่เสนอขอ

ข้อเสนอแนะ

๑. เห็นควรจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
 ๒. เห็นควรจัดทำประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ
 ๓. เห็นควรจัดทำคำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือเสนอมาพร้อมนี้

(นางสาวอนุชิตา สีนาทนา) 
นักทรัพยากรบุคคล

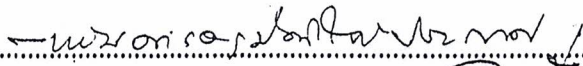
ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....

น.พ.
(นางณปภัช เสนะบุตร)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

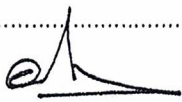
๙/๑๑
(นางสุมาลี ฝือกขุ่ม)
หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็นปลัด...

ความเห็นปลัดฯ.....

(นายวีระนนท์ ทองมัน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ

คำสั่ง (/) อนุมัติ () ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(นายอุดม กลิ่นพวง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม และได้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายอุดม กลิ่นพวง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ