



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์  
อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล, อบต.,และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต.) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ และรองรับการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ ๔.๐

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลไทยแลนด์ ๔.๐ หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง ได้

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ ,และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และ นักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ ต้องวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ มีการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของราชการส่วนท้องถิ่นนั้น

จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง เหมือนในภาคเอกชน ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ นำการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์มุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ โดยกระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และ อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละ อบต. ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในการพิจารณาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ต้องกำหนดความต้องการด้านอัตรากำลังภายใต้การวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในตำบลพรสวรรค์ด้วย ซึ่งจากแผนพัฒนาตำบลปี ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ได้มีการระบุถึงสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนที่ระบุไว้ในแผนพัฒนา ๔ ปีนี้ด้วย โดยแยกออกเป็นดังนี้

### สภาพพื้นที่

ตำบลพรสวรรค์ มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๔๓ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑๙ ของพื้นที่อำเภอนาจะหลวยทั้งหมด ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ตั้งอยู่ที่หมู่ ๑ บ้านม่วง มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลโนนสวรรค์ ตำบลโนนสมบูรณ์ และตำบลย่านตุ้ม

และสภาพพื้นที่ตำบลพรสวรรค์ทั่วไปเป็นที่ราบ มีความลาดเอียงประมาณ ๒-๘ % น้ำดีปานกลาง และมีน้ำใช้ในฤดูแล้งจากคลองส่งน้ำด้วยสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า ๔ สถานี ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย และเป็นพื้นที่ติดแหล่งน้ำตามธรรมชาติคือ แม่น้ำลำเซบก และลำห้วยรวมจำนวน ๔ แห่ง และแหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้นมีฝายน้ำล้น ๓ แห่ง เขื่อนลำเซบก ๑ แห่ง เป็นพื้นที่เคยประสบอุทกภัย

**การปกครองพื้นที่** แบ่งออกเป็นจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ความหนาแน่นของประชากรภายในตำบลพรสวรรค์มีจำนวนทั้งสิ้น ๖,๒๔๐ คน แยกเป็นสัดส่วนเพศชาย/เพศหญิง สัดส่วนเท่าๆกัน จำนวนครัวเรือน ๑,๕๕๒ ครัวเรือน มีผู้สูงอายุประมาณ ๖๘๐ ราย มีระบบบริการพื้นฐาน เช่นการคมนาคมขนส่ง การไฟฟ้า ระบบประปา ระบบไปรษณีย์ ระบบเศรษฐกิจ เช่น การประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ การเพาะเลี้ยงปลาน้ำจืด การเลี้ยงสัตว์ การใช้แรงงานภาคการเกษตร คิดเป็นร้อยละ ๙๕% อีก ๕% เป็นแรงงานในภาคราชการและรับจ้างทั่วไป สำหรับงานประเพณีของตำบลพรสวรรค์นั้นได้แก่ สังฆทานเผือกมัน งานประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ งานลอยกระทงหมู่บ้าน งานประเพณีแข่งเรือ งานปรีวาสรกรรมต่าง ๆ จากสภาพพื้นที่การปกครองพื้นที่ ระบบต่าง ๆ และโครงสร้าง และการบริหารงานบุคคลเพื่อใช้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ตำบลสู่การแก้ไขปัญหาให้ประชาชนภายในตำบลให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน แบ่งปัญหาออกเป็นด้าน ๆ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้วยด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ยังขาดความสะดวกในบางหมู่บ้าน ประชาชนยังไม่ได้รับความสะดวกสบายตามมาตรฐานที่ควรได้รับ และยังต้องการให้มีความสอดคล้องสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ของยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ซึ่งปัญหาที่พบและประชาชนยังมีความต้องการในด้านนี้คือ

- ๑.๑ การก่อสร้าง และปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน และท่อระบายน้ำ ในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกเส้นทาง บางแห่งเกิดน้ำท่วมขัง
- ๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ระบบการก่อสร้างและขยายเขตการบริการประชาชนยังไม่เพียงพอ
- ๑.๔ มีปัญหาเรื่องการให้บริการสาธารณะยังไม่ครอบคลุมเช่น หอกระจายข่าวของหมู่บ้านไม่สามารถรับทราบข้อมูลข่าวสารจากเสียงได้เนื่องจากห่างไกลที่ตั้งชุมชน
- ๑.๕ การก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่สามารถกระจายได้อย่างทั่วถึง

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

ในพื้นที่ชุมชนตำบลพรสวรรค์มีความเข้มแข็งของกลุ่มชุมชนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากกลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร แต่ยังไม่สามารถสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดศักยภาพ ที่ยกระดับความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิต การเพิ่มมูลค่าของสินค้ากลุ่ม ไม่สามารถนำไปสู่ตลาดกลางได้ ซึ่งต้องสนับสนุนให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าด้าน

การเกษตร นำไปสู่ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดอุบลราชธานี ปัญหาที่พบในด้านนี้คือ

- ๒.๑ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังขาดการส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพของกลุ่ม ไม่สามารถนำสินค้าของชุมชนสู่ตลาดกลาง หรือ OTOP ได้
- ๒.๒ ยังขาดการพัฒนาด้านการเกษตร และปศุสัตว์
- ๒.๓ กลุ่มอาชีพหรือเกษตรกร การแปรรูปยังขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร

### ๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประชาชนในพื้นที่ตำบลพรสวรรค์ยังมีความต้องการให้มีคุณภาพทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งต้องเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) มีปัญหาที่พบในด้านนี้คือ

- ๓.๑ ยังเกิดการแบ่งชั้นระหว่างผู้ใหญ่/วัยรุ่น/เด็ก เกิดความไม่สมดุลในด้านคุณธรรม จริยธรรม และประเพณีท้องถิ่นของตำบลพรสวรรค์ คือการให้ความสำคัญเน้นไปที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเท่าที่ควร
- ๓.๒ การพัฒนาและการส่งเสริมการศึกษาในระดับปฐมวัย และการศึกษาจากระบบของประชาชนยังขาดระบบจัดการที่ดี
- ๓.๓ ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมกีฬาในชุมชน
- ๓.๔ ปัญหาด้านการส่งเสริมสวัสดิการสังคม และสวัสดิการชุมชนยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร
- ๓.๕ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในตำบลพรสวรรค์ยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณสนับสนุน
- ๓.๖ ชุมชนยังมีความเสี่ยงในเรื่องปัญหายาเสพติด ไม่เกิดความปลอดภัยเท่าที่ควร
- ๓.๗ ยังมีการระบาดของโรคติดต่อ เช่นโรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปาก ในฤดูระบาด

### ๔. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ตำบลพรสวรรค์ยังขาดระบบของการแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะต้องเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี สภาพปัญหาที่พบคือ

- ๔.๑ ประชาชนยังไม่เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ต้องอนุรักษ์ ยังมีการลักลอบตัดไม้
- ๔.๒ ประชาชนภายในตำบลไม่มีการคัดแยกขยะมุ่งกำจัดอย่างเดียวยังที่ อบต.มุ่งประชาสัมพันธ์ให้มีความสำคัญ

### ๕. ด้านการจัดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประชาชนยังขาดความร่วมมือในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ ซึ่งปัญหาด้านนี้ต้องเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๗๙) และยุทธศาสตร์การบริหารราชการตามหลักบริหารบ้านเมืองที่ดี

- ๕.๑ ยังขาดการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จะก้าวไปสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ตามนโยบายของการพัฒนาระบบราชการไทย
- ๕.๒ ยังต้องมีการรองรับระบบบริการประชาชนให้ได้รับตามมาตรฐานสากล (PSO)
- ๕.๓ การเชิญแนวร่วมภาคประชาชนเข้าสู่ระบบการตรวจสอบตามหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกำหนดภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ที่ต้องดำเนินการให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยการบริหารจัดการ ตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ตามภารกิจยุทธศาสตร์การพัฒนา และต้องให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒(๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ตำบลพรสวรรค์ที่มีการกำหนดไว้ เพื่อให้การวิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในช่วง ๓ ปีข้างหน้าขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ อยู่ในภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด หรือตามนโยบาย ดังนี้

### ๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๖๑-๖๔) อปต.พรสวรรค์	พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	ความสอดคล้อง - กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี(๒๕๖๐-๒๕๗๙) - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ - นโยบายรัฐบาล - แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี/แผนอำเภอ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน -การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	(๑) จัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๔) การสาธารณสุขการ (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (๖) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ	-นโยบายรัฐบาล ๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าไปสอดคล้องแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ซ้ำรุด หากยังไม่ถึงงบประมาณขอให้บูรณาการแก้ปัญหา (๒.) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการช่วยเหลือในการจัดหาอุปโภค-บริโภคให้แก่ประชาชนมีน้ำใช้ตลอดปี

บทวิเคราะห์ จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลพรสวรรค์นำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) อปต.พรสวรรค์ในการกำหนดภารกิจเพื่อนำไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนภายใต้อำนาจหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่อปท. พ.ศ. ๒๕๔๒ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยการดำเนินการในด้านนี้ไม่ว่าจะเป็นภารกิจของ อปต. โดยตรงหรือจากนโยบายรัฐบาล และในอนาคต ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่ใช้ปฏิบัติการกิจและสนับสนุนภารกิจของ อปต.พรสวรรค์ ส่วนราชการ กองช่าง จึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักให้งานด้านนี้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล และจังหวัดในอนาคตข้างหน้า สำหรับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนี้

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

<p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๖๑-๖๔) อบต.พรสวรรค์</p>	<p>พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p>	<p>ความสอดคล้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี(๒๕๖๐-๒๕๗๙)</li> <li>- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒</li> <li>- นโยบายรัฐบาล</li> <li>- แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี/แผนอำเภอ</li> </ul>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การพัฒนาด้านสวัสดิการและสังคม</li> <li>-การพัฒนาด้านสาธารณสุข</li> <li>-การพัฒนาทางการศึกษา</li> <li>-การพัฒนาด้านการเกษตร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(๑) การจัดการศึกษา</li> <li>(๒) การส่งเสริม การฝึกการประกอบอาชีพ</li> <li>(๓) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง</li> <li>(๕) การส่งเสริมการกีฬา</li> <li>(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยุทธศาสตร์ชาติ</li> <li>(๑) การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต การมีงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสม</li> <li>- การเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</li> </ul> </li> <li>-นโยบายรัฐบาล</li> <li>(๑)ด้านการพัฒนาชุมชน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดให้มีตลาดชุมชน เพื่อช่วยระบายสินค้าของประชาชนในพื้นที่ และให้ความช่วยเหลือในเรื่องการจัดตลาดสินค้า OTOP</li> <li>(๒) ด้านสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องช่วยผลักดันให้มีความสำคัญในเรื่องสังคมครอบครัวคุณธรรม จริยธรรม</li> <li>(๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความร่วมมือและถ่ายทอดความรู้การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติและการดำรงชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น</li> <li>- แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี</li> <li>(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</li> </ul>

บทวิเคราะห์ จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลพรสวรรค์นำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) อบต.พรสวรรค์ในการกำหนดภารกิจเพื่อนำไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนภายใต้อำนาจหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยการดำเนินการในด้านนี้ไม่ว่าจะเป็นภารกิจของ อบต.โดยตรงหรือจากนโยบายรัฐบาล และในอนาคต ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่ใช้ปฏิบัติภารกิจและสนับสนุนภารกิจของ อบต.พรสวรรค์ ส่วนราชการ สำนักงานปลัด /กองการศึกษาฯ จึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักให้งานด้านนี้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล และจังหวัดในอนาคตข้างหน้า สำหรับการพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง  
ดังนี้

<p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๖๑-๖๔) อบต.พรสวรรค์</p>	<p>พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p>	<p>ความสอดคล้อง - กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี(๒๕๖๐-๒๕๗๙) - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ - นโยบายรัฐบาล - แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี/แผนอำเภอ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต -การพัฒนาด้านความปลอดภัย ของชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<p>(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอ ภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็น ระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรง มหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การ ส่งเสริม และสนับสนุน การป้องกัน และ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<p>-นโยบายรัฐบาล (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวางแผนตั้งก่อนเกิด ภัย ระหว่างเกิดภัย และหลังเกิดภัย (๒) ด้านความสงบเรียบร้อย หน้าที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในการลดอุปสงค์เรื่อง ปัญหายาเสพติด และช่วยเหลือเรื่องการค้ำมนุษย์</p>

**บทวิเคราะห์** จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลพรสวรรค์นำไปสู่การกำหนด  
แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) อบต.พรสวรรค์ในการกำหนดภารกิจเพื่อนำไปพัฒนาและแก้ไข  
ปัญหาให้กับประชาชนภายใต้อำนาจหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. พ.ศ.  
๒๕๔๒ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยการ  
ดำเนินการในด้านนี้ไม่ว่าจะเป็นภารกิจของ อบต.โดยตรงหรือจากนโยบายรัฐบาล และในอนาคต ซึ่งได้กำหนด  
ตำแหน่งและอัตรากำลังที่ใช้ปฏิบัติการกิจและสนับสนุนภารกิจของ อบต.พรสวรรค์ ส่วนราชการ สำนักงานปลัด  
จึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักให้งานด้านนี้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล  
และจังหวัดในอนาคตข้างหน้า สำหรับการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

<p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๖๑-๖๔) อบต.พรสวรรค์</p>	<p>พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p>	<p>ความสอดคล้อง - กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี(๒๕๖๐-๒๕๗๙) -แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๑๒ - นโยบายรัฐบาล - แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี/แผนอำเภอ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ -การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ -การพัฒนาด้านการเกษตร -การพัฒนาด้านการกีฬาและการ ท่องเที่ยว</p>	<p>(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (๓) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน</p>	<p>-นโยบายรัฐบาล (๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องวางแผนพัฒนา ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาอำเภอ จังหวัด และยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) (๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน (สนับสนุนการ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างด้านเศรษฐกิจให้แก่ประชาชน ในพื้นที่)</p>

<p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๖๑-๖๔) อบต.พรสวรรค์</p>	<p>พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p>	<p><b>ความสอดคล้อง</b> - กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี(๒๕๖๐-๒๕๗๙) - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ - นโยบายรัฐบาล - แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี/แผนอำเภอ</p>
<p>(ต่อ)</p>		<p>-แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ๑. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการค้า การลงทุน และ การท่องเที่ยว ๒. ยุทธศาสตร์การเกษตรและการแปรรูปสินค้า เกษตร</p>

บทวิเคราะห์ จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลพรสวรรค์นำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) อบต.พรสวรรค์ในการกำหนดภารกิจเพื่อนำไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนภายใต้อำนาจหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว โดยการดำเนินการในด้านนี้ไม่ว่าจะเป็นภารกิจของ อบต.โดยตรงหรือจากนโยบายรัฐบาล และในอนาคต ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่ใช้ปฏิบัติภารกิจและสนับสนุนภารกิจของ อบต.พรสวรรค์ ส่วนราชการ สำนักงานปลัดและกองการศึกษาฯ จึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักให้งานด้านนี้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล และจังหวัดในอนาคตข้างหน้า สำหรับการพัฒนาด้านนี้

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

<p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๖๑-๖๔) อบต.พรสวรรค์</p>	<p>พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p>	<p><b>ความสอดคล้อง</b> - กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี(๒๕๖๐-๒๕๗๙) - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ - นโยบายรัฐบาล - แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี/แผนอำเภอ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน สิ่งแวดล้อม -การพัฒนาด้านทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>(๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำ เสีย (๒) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ</p>	<p>-กรอบยุทธศาสตร์ชาติ๒๐ ปี (๑) ยุทธศาสตร์การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม -นโยบายรัฐบาล (๑) เรื่องผักตบชวา ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรการเก็บเล็กและบูรณาการ ร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง (๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมให้ใช้ หลัก ๓Rs (Reduce Reuse Recycle) -แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ๑. ยุทธศาสตร์การทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>

**บทวิเคราะห์** จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลพรสวรรค์นำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) อบต.พรสวรรค์ในการกำหนดภารกิจเพื่อนำไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนภายใต้อำนาจหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการดำเนินการในด้านนี้ไม่ว่าจะเป็นภารกิจของ อบต.โดยตรงหรือจากนโยบายรัฐบาล และในอนาคต ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่ใช้ปฏิบัติภารกิจและสนับสนุนภารกิจของ อบต.พรสวรรค์ ส่วนราชการ **สำนักงานปลัด กองช่าง** จึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักให้งานด้านนี้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล และจังหวัดในอนาคตข้างหน้า สำหรับการพัฒนาในด้านนี้

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

<p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๖๑-๖๔) อบต.พรสวรรค์</p>	<p>พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p>	<p><b>ความสอดคล้อง</b> - กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี(๒๕๖๐-๒๕๗๙) -แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ - นโยบายรัฐบาล - แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี/แผนอำเภอ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต -การพัฒนาด้านศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>(๑) การจัดการศึกษา (๒) การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น (๓) การส่งเสริมกีฬา</p>	<p>-นโยบายรัฐบาล (๑)ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโอกาสร่วมจัดการศึกษามีคุณภาพและทั่วถึง -แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p>

**บทวิเคราะห์** จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลพรสวรรค์นำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) อบต.พรสวรรค์ในการกำหนดภารกิจเพื่อนำไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนภายใต้อำนาจหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการดำเนินการในด้านนี้ไม่ว่าจะเป็นภารกิจของ อบต.โดยตรงหรือจากนโยบายรัฐบาล และในอนาคต ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่ใช้ปฏิบัติภารกิจและสนับสนุนภารกิจของ อบต.พรสวรรค์ ส่วนราชการ **กองการศึกษา** จึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักให้งานด้านนี้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล และจังหวัดในอนาคตข้างหน้า สำหรับการพัฒนาในด้านนี้

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

<p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๖๑-๖๔) อบต.พรสวรรค์</p>	<p>พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p>	<p><b>ความสอดคล้อง</b> - กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี(๒๕๖๐-๒๕๗๙) - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่๑๒ - นโยบายรัฐบาล - แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี/แผน</p>
-------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>- การพัฒนาด้านการบริหารราชการในองค์กร</p>	<p>(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา</p>	<p>อำเภอ</p> <p>-กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี</p> <p>(๑) ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ</p>
<p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๖๑-๖๔) อบต.พรสวรรค์</p>	<p>พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p>	<p>ความสอดคล้อง</p> <p>- กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี(๒๕๖๐-๒๕๗๙)</p> <p>-แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒</p> <p>- นโยบายรัฐบาล</p> <p>- แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี/แผนอำเภอ</p>
<p>(ต่อ)</p>	<p>ท้องถิ่น</p> <p>(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น</p> <p>(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>-นโยบายรัฐบาล</p> <p>(๑) การส่งเสริมราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยปรับปรุง ระบบราชการในด้านองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น</p> <p>-แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์</p>

**บทวิเคราะห์** จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลพรสวรรค์นำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) อบต.พรสวรรค์ในการกำหนดภารกิจเพื่อนำไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนภายใต้อำนาจหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการดำเนินการในด้านนี้ไม่ว่าจะเป็นภารกิจของ อบต.โดยตรงหรือจากนโยบายรัฐบาล และในอนาคต ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังที่ใช้ปฏิบัติภารกิจและสนับสนุนภารกิจของ อบต.พรสวรรค์ ส่วนราชการ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา จึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักให้งานด้านนี้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล และจังหวัดในอนาคตข้างหน้า สำหรับการพัฒนาด้านนี้

**การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์**

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

- S: Strong (จุดแข็ง)
- W: Weak (จุดอ่อน)
- O: Opportunity (โอกาส)
- T: Threat (อุปสรรค)

S และ W เป็นการวิเคราะห์ภายในองค์กร (Internal analysis)

○ และ T เป็นการวิเคราะห์ภายนอกองค์กร (External analysis)

S (จุดแข็ง)	W (จุดอ่อน)
<p>๑. เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาด้านบุคลากรทุกด้าน</p> <p>๓. มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๔. มีการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการและเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกด้าน</p> <p>๕. บุคลากรมีความรู้ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม และอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีสนับสนุนต่อการทำงาน</p> <p>๗. มีการกำหนดหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน</p> <p>๘. บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันภายในองค์กร</p>	<p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ขาดการทำงานเชิงรุก</p> <p>๒. ขาดการประสานงาน และการถ่ายทอดความรู้เมื่อมีการปฏิบัติงานแทนกัน</p> <p>๓. มีภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากนโยบายรัฐบาล และการปรับเปลี่ยน</p> <p>๔. ระเบียบปฏิบัติของงานบริหารงานบุคคลในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่บุคลากร</p> <p>๕. ระบบการพัฒนาบุคลากรยังไม่ต่อเนื่องและจริงจัง</p>
○ (โอกาส)	T (อุปสรรค)
<p>๑. มีระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงานบุคคลที่รองรับการกำหนดอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. มีการวางระบบราชการ ๔.๐ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร</p> <p>๓. ประชาชนมีความสนใจ และให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานเป็นอย่างดี</p> <p>๔. มีงบประมาณเพียงพอสำหรับพัฒนาบุคลากรเพื่อยกระดับขีดความสามารถ และศักยภาพ</p> <p>๕. การบริหารงานแบบบริหารบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมาภิบาลสร้างความเชื่อมั่นให้องค์กร</p> <p>๖. การพัฒนาแพลตฟอร์มการบริการพื้นฐานภาครัฐรองรับต่อยอดแอปพลิเคชันหรือรูปแบบบริการใหม่</p> <p>๗. เกิดการบูรณาการหน่วยงานร่วม</p>	<p>๑. ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง</p> <p>๒. ภารกิจและนโยบายรัฐบาลในอนาคตคาดการณ์ถึงปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากภารกิจขององค์กร อาจทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ หรือไม่มีทักษะเฉพาะในด้านนั้น</p> <p>๓. ปัญหาเรื่องผลตอบแทน และสิ่งจูงใจยังไม่เหมาะสม</p> <p>๔. มีระบบคุณธรรม และแฝงด้วยระบบอุปถัมภ์ ไม่สามารถขัดแย้งได้</p> <p>๕. ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกประเภท ทุกระดับ</p>

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ และตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ ตลอดจนภารกิจและนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลที่ส่งผลต่อภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นในอนาคต ซึ่งจากอำนาจหน้าที่ทั้ง ๗ ด้าน สามารถนำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

### ภารกิจรอง

๑. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีองค์ประกอบอื่นๆ เพื่อใช้พิจารณาประกอบการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นกับ อบต.พรสวรรค์

รายการข้อมูล	อบต.พรสวรรค์	อบต.โนนสวรรค์	อบต.โนนสมบูรณ์	อบต.โสภณ
จำนวนส่วนราชการ	๔	๔	๔	๔
พื้นที่ ตร.กม.	๙๗			
ประชากร	๕,๘๒๖			
จำนวนหมู่บ้าน	๑๐			
เงินรายได้ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	๑๘,๑๑๒,๒๗๑			
งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๐	๔๘,๙๓๕,๘๔๒			
พนักงานส่วนตำบล	๑๕			
ลูกจ้างประจำ	๐			
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๗			
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐			
พนักงานครู (ข้าราชการ)	๘			
พนักงานครู (พนักงานจ้าง)	๖			

**บทวิเคราะห์** จากข้อมูลการเปรียบเทียบจะมีส่วนที่แตกต่างกันในส่วนของ จำนวนพื้นที่มีขนาดแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด /จำนวนประชากร อยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน ๓ แห่ง อีก ๑ แห่ง ไม่อยู่ในกลุ่ม /จำนวนหมู่บ้าน อยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน / เงินรายได้ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มที่อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน และงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ก็เช่นเดียวกัน / สำหรับอัตรากำลังของอบต.ทั้ง ๔ แห่ง มีจำนวนอัตราที่ใกล้เคียงกัน หากใช้เปรียบเทียบเรื่องความคุ้มค่าในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้ดูจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก





ส่วนราชการภายใน (อบต.พรสวรรค์)	มุมมองต่อ กองช่าง			
	การจัดโครงสร้าง/การ แบ่งงาน	การบริหารอัตรากำลัง เหมาะสม	การเตรียมรับ เกษียณอายุราชการ	การบริหาร งบประมาณด้านบุคคล
สำนักงานปลัด	○	⬇	▪	⬇
กองคลัง	○	⬇	▪	○
กองการศึกษาฯ	○	⬇	▪	○
ผู้บริหาร	○	⬇	▪	⬇
ปลัด อบต./รองปลัดอบต.	○	⬇	▪	⬇

**สรุปได้ว่า** มุมมองจากส่วนราชการภายในส่วนใหญ่เห็นว่า ควรลดอัตรากำลังให้เหมาะสม และปรับลดงบประมาณด้านบุคคลของกองช่างลง

ส่วนราชการภายใน (อบต.พรสวรรค์)	มุมมองต่อ กองการศึกษา			
	การจัดโครงสร้าง/การ แบ่งงาน	การบริหารอัตรากำลัง เหมาะสม	การเตรียมรับ เกษียณอายุราชการ	การบริหาร งบประมาณด้านบุคคล
สำนักงานปลัด	○	○	▪	○
กองคลัง	○	○	▪	○
กองช่าง	○	○	▪	○
ผู้บริหาร	○	○	▪	○
ปลัด อบต./รองปลัดอบต.	○	○	▪	○

**สรุปได้ว่า** มุมมองจากส่วนราชการภายในส่วนใหญ่เห็นว่า มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว

ส่วนราชการภายใน (อบต.พรสวรรค์)	มุมมองต่อ ผู้บริหาร			
	การจัดโครงสร้าง/การ แบ่งงาน	การบริหารอัตรากำลัง เหมาะสม	การเตรียมรับ เกษียณอายุราชการ	การบริหาร งบประมาณด้านบุคคล
สำนักงานปลัด	○	⬇	▪	⬇
กองคลัง	○	⬇	▪	○
กองช่าง	○	⬇	▪	⬇
กองการศึกษาฯ	○	○	▪	○
ปลัด อบต./รองปลัดอบต.	○	⬇	▪	⬇

**สรุปได้ว่า** มุมมองจากส่วนราชการภายในส่วนใหญ่เห็นว่า ควรการบริหารจัดการเรื่องอัตรากำลังและ การบริหารงบประมาณด้านบุคคลที่ควรลดลง

ส่วนราชการภายใน (อบต.พรสวรรค์)	มุมมองต่อ ปลัด อบต./ รองปลัด อบต.			
	การจัดโครงสร้าง/การ แบ่งงาน	การบริหารอัตรากำลัง เหมาะสม	การเตรียมรับ เกษียณอายุราชการ	การบริหาร งบประมาณด้านบุคคล
สำนักงานปลัด	○	⬇	▪	⬇
กองคลัง	○	○	▪	⬇
กองช่าง	○	⬇	▪	⬇
กองการศึกษาฯ	○	○	▪	○
ผู้บริหาร	○	⬇	▪	⬇

**สรุปได้ว่า** มุมมองจากส่วนราชการภายในและผู้บริหาร ส่วนใหญ่เห็นว่าควรการบริหารจัดการเรื่องอัตรากำลัง และการบริหารงบประมาณด้านบุคคลที่ควรลดลง

ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์

ส่วนราชการ (๗๒๓๐๑) สำนักงานปลัด

ภารกิจของกลุ่ม/ฝ่าย/ ส่วน	ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)			ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓ )			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะตั้งใช้ในอนาคต ( ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)											
	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย เพิ่มขึ้น/ ใหม่	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ		พวง.ส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พวง.ภารกิจ		พวง.ทั่วไป		พวง.ครู ข้าราชการ		พวง.จ้างตาม ภารกิจ(ผู้ช่วยครู)	
								ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
-งานบริหารงานทั่วไป/ด้าน สาธารณสุข/กฎหมาย	✓	-	-	✓	-	✓	๙๖,๕๖๓/(๘๒,๘๐๐) = ๑.๑๖ อัตรากำลัง	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-งานธุรการ	✓	-	-	-	-	✓	๑๘๙,๓๑๑/(๘๒,๘๐๐) = ๒.๒๘ อัตรากำลัง	-	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	
-งานการเจ้าหน้าที่	✓	-	-	✓	-	✓	๙๕,๕๕๕/(๘๒,๘๐๐) = ๑.๑๕ อัตรากำลัง	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	✓	-	-	✓	-		๑๖๘,๒๔๐/(๘๒,๘๐๐) = ๒.๐๓ อัตรากำลัง	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	
-งานด้านการเกษตร	✓	-	-	-	-	✓	๘๓,๑๘๐/(๘๒,๘๐๐) = ๑.๐๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
-งานนโยบายและแผน	✓	-	-	✓	-	✓	๑๙๑,๘๗๐/(๘๒,๘๐๐) = ๒.๓๑ อัตรากำลัง	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	
-งานด้านพัฒนาชุมชนสังคม สงเคราะห์	✓	-	-	✓	-	✓	๑๘๓,๒๒๑/(๘๒,๘๐๐) = ๒.๒๑ อัตรากำลัง	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	
- งานสนับสนุนทั่วไป คนสวน	✓	-	-	-	-	✓	๑๑๐,๙๖๐/(๘๒,๘๐๐) = ๑.๓๔ อัตรากำลัง	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	
รวม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

หมายเหตุ \*กรณีที่มีคำนวณไม่ได้ใส่เหตุผล

ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์

ส่วนราชการ (72301) สำนักงานปลัด

ภารกิจของกลุ่ม/ฝ่าย/ ส่วน	ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)			ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓)			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะต้องใช้ในอนาคต ( ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563)											
	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย เพิ่มขึ้น/ ใหม่	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ		พจน.ส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พจน.ภารกิจ		พจน.ทั่วไป		พจน.ครู (ข้าราชการ)		พจน.จ้างตาม ภารกิจ(ผู้ช่วยครูฯ)	
								ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
-งานสนับสนุนทั่วไป ชั่วคราว	✓	-	-	-	-	✓	94,600/(82,800) = 1.14 อัตรา	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
-ข้าราชการส่วนกลาง	✓	-	-	-	-	✓	87,360/(82,800) =1.05 อัตรา	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
งานทั่วไปเน้นทักษะช่างไม้	✓	-	✓	-	-	✓	54,000/(82,800) = 0.65 อัตรา	-	-	-	-	1	-1	-	-	-	-	-	-
งานขับรถบรรทุกน้ำ 24 ชม.	✓	-	-	-	-	✓	173,360/(82,800) = 2.06 อัตรา	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-
งานทำความสะอาดเปิด-ปิด อาคารสำนักงาน	✓	-	-	-	-	✓	84,120/(82,800) = 1.01 อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	+1	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	-	6	5	4	6	-	-	-	-

หมายเหตุ \*กรณีที่คำนวณไม่ได้ใส่เหตุผล

ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์

ส่วนราชการ (72302) กองคลัง

ภารกิจของกลุ่ม/ฝ่าย/ ส่วน	ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)			ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓ )			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะต้องใช้ในอนาคต ( ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563)											
	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย เพิ่มขึ้น/ ใหม่	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ		พнг.ส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พнг.ภารกิจ		พнг.ทั่วไป		พнг.ครู ข้าราชการ		พнг.จ้างตาม ภารกิจ(ผู้ช่วยครู)	
								ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
-งานบริหารงานคลัง	✓	✓	-	✓	-	✓	108,028/(82,800) = 1.30 อัตรา	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-งานการเงินและบัญชี	✓	-	-	✓	-	✓	208,210/(82,800) = 2.51 อัตรา	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
-งานด้านทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ/แผนที่ภาษี	✓	-	-	✓	-	✓	170,840/(82,800) = 2.06 อัตรา	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
-งานภาษีและจัดเก็บรายได้	✓	-	-	✓	-	-	198,676/(82,800) = 2.39 อัตรา	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-		4	4	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ \*กรณีที่ยังคำนวณไม่ได้ใส่เหตุผล

ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์

ส่วนราชการ (72303) กองช่าง

ภารกิจของกลุ่ม/ฝ่าย/ ส่วน	ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)			ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓ )			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะต้องใช้ในอนาคต ( ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563)											
	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย เพิ่มขึ้น/ ใหม่	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ		พนง.ส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พนง.ภารกิจ		พนง.ทั่วไป		พนง.ครู (ข้าราชการ)		พนง.จ้างตาม ภารกิจ(ผู้ช่วยครู)	
								ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
-งานบริหารงานช่าง /ผังเมือง	✓	✓	-	✓	-	✓	123,720/(82,800) = 1.49 อัตรา	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-งานแบบแผนและก่อสร้าง/ งานโยธา	✓	✓	-	✓	-	✓	234,720/(82,800) = 2.83 อัตรา	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<u>-งานสาธารณูปโภค</u> -งานสำรวจ	✓	-	-	✓	-	✓	118,050/(82,800) = 1.42 อัตรา	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
-งานไฟฟ้า	✓	-	-	-	-	✓	94,320/(82,800) = 1.13 อัตรา	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
-งานเครื่องยนต์/เครื่องกล	✓	-	✓	-	-	✓	45,720/(82,800) = 0.55 อัตรา	-	-	-	-	1	-1	-	-	-	-	-	-
-งานสูบน้ำด้วยไฟฟ้า	✓	-	-	-	-	✓	169,195/(82,800) = 2.04 อัตรา	-	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-
-งานธุรการกองช่าง	✓	-	-	-	-	✓	122,791/(82,800) = 1.48 อัตรา	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-		3	3	-	-	5	4	1	1	-	-	-	-

หมายเหตุ \*กรณีที่ยังคำนวณไม่ได้ใส่เหตุผล

ตารางการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์

ส่วนราชการ (72034) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจของกลุ่ม/ฝ่าย/ ส่วน	ภารกิจของงาน (พิจารณาความจำเป็นของงานโดยใช้ ✓)			ภารกิจ (โปรดเลือกใช้ ✓)			วิธีคำนวณ/เหตุผล ของความต้องการ อัตรากำลัง*	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่วางแผนจะต้องใช้ในอนาคต ( ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563)											
	ดำเนินการ ในปัจจุบัน	มีแนวโน้ม ที่จะได้รับ มอบหมาย เพิ่มขึ้น/ ใหม่	มีแนวโน้มที่จะ ยกเลิก/หมด ความจำเป็น	หลัก	สนับสนุน ทาง วิชาการ	สนับสนุน ทางการ บริหาร จัดการ		พนัก.ส่วนตำบล (ข้าราชการ)		ลูกจ้างประจำ		พนัก.ภารกิจ		พนัก.ทั่วไป		พนัก.ครู (ข้าราชการ)		พนัก.จ้างตาม ภารกิจ(ผู้ช่วยครูฯ)	
								ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต	ปัจจุบัน	อนาคต
-งานบริหารการศึกษา	✓	✓	-	✓	-	✓	184,651/(82,800) = 2.23 อัตรา	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกีฬาและสันทนาการ	✓	-	-	✓	-	✓	115,520/(82,800) = 1.39 อัตรา	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
-งานธุรการกองการศึกษาฯ	✓	-	-	-	-	✓	100,347/(82,800) = 1.21 อัตรา	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ศูนย์อบรมเด็กฯบ้านยางกะเดา	✓	✓	-	✓	-	✓	544,560/(82,800) = 6.57 อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	2	*3	3	*3
-ศูนย์อบรมเด็กฯบ้านไอด	✓	✓	-	✓	-	✓	429,400/(82,800) = 5.18 อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	2	*2	2	*2
-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน พรสวรรค์	✓	✓	-	✓	-	✓	300,300/(82,800) = 3.62 อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	1	*2	2	*2
-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสว่าง	✓	✓	-	✓	-	✓	308,680/(82,800) = 3.72 อัตรา	-	-	-	-	-	-	-	-	2	*1	1	*1
รวม	-	-	-	-	-	-		1	1	-	-	2	2	-	-	7	*8	8	*8

หมายเหตุ \*กรณีที่ยังคำนวณไม่ได้ใส่เหตุผล

\*เป็นอัตรากำลังสำหรับปรับเปลี่ยนตำแหน่งกรณีขอรับการจัดสรรอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด ตามภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง ตลอดจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ , นโยบายรัฐบาล, แผนพัฒนาจังหวัด ,แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) ที่จะต้องมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในอนาคต และจากภารกิจวิเคราะห์องค์ประกอบอื่น ๆ เพื่อใช้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ จึงเป็นดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น..๑๕ อัตรา พนักงานครู(ข้าราชการ)ทั้งสิ้น ๘...อัตรา ลูกจ้างประจำทั้งสิ้น...-...อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจทั้งสิ้น...๑๓...อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก)ทั้งสิ้น...๕...อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปทั้งสิ้น...๓ ...อัตรา รวมจำนวนพนักงานทั้งสิ้น...๔๔ อัตรา แต่เนื่องจากปีงบประมาณที่ผ่านมาได้มีปริมาณงานกลุ่มงานสนับสนุนประเภททักษะมีปริมาณงานลดลงจึงจะต้องมีการปรับลดอัตราในตำแหน่งคนงานทั่วไป(ทักษะช่างไม้)จำนวน ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่งภารโรงจำนวน ๑ อัตรา ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป กำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกน้ำเพิ่มอีกจำนวน ๑ อัตรา ซึ่งลักษณะงานปฏิบัติประจำ ๒๔ ชั่วโมง จึงทำงานเป็นกะเวลา ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป อีกส่วนราชการที่มีการเปลี่ยนแปลงคือ กองช่างมีปริมาณงานที่ลดลงจึงจำเป็นต้องมีการปรับลดในตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล จำนวน ๑ อัตรา ความจำเป็นของส่วนราชการทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ได้พิจารณาถึงความจำเป็น ความเหมาะสม เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง นั้น ๆ สามารถครอบคลุมการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจส่งผลต่อประชาชนให้ได้รับการบริการและประโยชน์อย่างสูงสุด

และในอนาคตภายใต้กฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฉบับใหม่ ที่มีบทบาทในการกำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องของอัตรากำลังส่วนราชการ ตลอดจนเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการกำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะส่งผลต่อจำนวนอัตรากำลังคาดการณ์แนวโน้มลดลงจึงต้องมีการรองรับปรับเปลี่ยนการบริหารระบบราชการต่อไปด้วย

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ,แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ , นโยบายรัฐบาล , แผนพัฒนาจังหวัด ,แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๒๕๖๑ -๒๕๖๔) โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานสาธารณสุข ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานสาธารณสุข ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
<b>๒.กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและงานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานแผนที่ภาษี	<b>๒.กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและงานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานแผนที่ภาษี	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค ๓.๔ งานผังเมือง	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและันทนาการ	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและันทนาการ	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ภายใต้ประเภทตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น , อำนวยการท้องถิ่น , ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง  เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
		<b>กองคลัง (๐๔)</b>						
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ( )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
ครู (ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านฝั่งเพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑				
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านแก้งขอ)	๑	๕	๕	๕	-	-	-	
ครู(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกระโดน)	-	๓	๓	๓	+๓ *	-	-	
ครู (ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบึงคำ)	๒	๓	๓	๓	+๒ *	-	-	
ครู (ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านม่วง)	๑	๔	๔	๔	+๑ *	-	-	
ครู (ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดบ้านคุ้มแสนชะนี)	๒	๑	๑	๑	+๒ *	-	-	
ครู (ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดโนนสว่าง)	๑	๑	๑	๑				
<b>จ้างตามภารกิจ</b>				๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๓	๓					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑			๓	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ( ศวด.บ้านม่วง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศวด.บ้านบึงคำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ศวด.บ้านคุ้มแสนชะนี)		๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก (ศวด.บ้านโนนสว่าง)					-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๓</b>	<b>+๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

หมายเหตุ \*/\*\* กำหนดเพิ่มอัตราตำแหน่งเพื่อรอการจัดสรรจากกรมฯ

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม มีเครื่องหมาย \* เอาจากอัตราตำแหน่งผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กที่มีอยู่ และ ให้การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้  
กระทำได้ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๕,๓๔๐	๔๒๔,๐๘๐	๑๕,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๖,๑๒๐	๓๑๓,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๒.	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๔.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๕.	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑๙,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐
๖.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๗๗๐	๑๖๕,๒๔๐	๗,๓๒๐	๘,๐๔๐	๙,๐๐๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๒,๔๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๗๗๐	๑๔๑,๒๔๐	๕,๖๔๐	๕,๘๕๐	๖,๑๒๐
๙.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๘,๐๒๐	๒๑๖,๒๔๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๑๐.	แม่ครัว	๑	๑๑,๘๕๐	๑๔๒,๒๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๓๓,๗๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑๖,๐๓๐	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐
๔.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๕๒๐	๑๒๖,๒๔๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๗๓๐	๑๔๐,๗๖๐	๔,๔๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐

๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๗,๐๕๐	๓๒๔,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๒.	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๘๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๓	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑๓,๑๕๐	๑๕๗,๘๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๔.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๔๐๐	๑๔๘,๘๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๘,๔๗๐	๓๔๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๒	นักวิชาการศึกษา	๑	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	๘	-	-	-	-	-
๔.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๖,๖๔๐	๑๙๙,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๖*	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๒๐,๗๗๐	๒๔๙,๒๔๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐

รายการที่ ๓ และ ๖ ใช้เงินอุดหนุน

หมายเหตุ \* ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มจากเงินอุดหนุน

๕) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ปก (๑)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ ชก (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕,๕๑๐

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้ (ปีถัดไปเพิ่ม ๕ % )

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓**(ตามข้อบัญญัติ ๒๕๖๐)
๑	๒๓,๒๖๙,๕๐๐ บาท	๒๒,๐๒๕,๐๐๐ บาท	๓๐,๖๔๙,๙๖๐ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

หมายเหตุ \* ปี ๒๕๖๐ ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อประกอบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรประจำปี ๒๕๖๐ เพื่อยกเลิกมาตรการปรับลด

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อปท.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๒๔,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๙,๕๖๐	๔๕๒,๘๘๐	๔๖๖,๓๒๐		
<b>สำนักปลัด อปท.(๑๑)</b>																			
๒	หน.สป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๓๒๕,๖๐๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๔๗,๖๔๐		
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐		
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๖๑,๖๔๐		
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐		
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๘,๐๔๐	๙,๐๐๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย	ภารกิจ	๑	๑	๒๑๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๘๐๐	๒๓๓,๘๘๐	๒๔๓,๒๔๐		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๙,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๖,๑๒๐		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๑,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๘๘๐		
๑๑	แม่ครัว	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๖๘๐	๑๖๐,๒๐๐		
<b>พนักงานทั่วไป</b>																			
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๓	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
<b>กองคลัง(๑๔)</b>																			
๑๔	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๗,๙๐๐	๔๓๑,๒๒๐	๔๔๔,๕๔๐		
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐		
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๕๕,๕๘๐		
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๘๐๐	๑๕๒,๒๘๐	๑๕๘,๔๐๐		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๖,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๒๘๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๙,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๔๕,๔๔๐		
<b>กองช่าง(๑๕)</b>																			
๒๒	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๒๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐		
๒๓	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๘,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๘๘๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๒๖	พนักงานประจำเครื่องสูบน้ำ	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐		

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)																		
๒๗	ผ.กองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๖๔๐	๓๗๘,๓๖๐	
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๑๒๐	๒๘๙,๑๒๐	
๒๙	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๗	-		-	๗	๗	-	+๗	-							*
๓๐	ครู	คศ.๑	๗	๖		๑	๑	๑	-	-	-							
๓๑	ครู	ครูผู้ช่วย	๓	๑		๑	๓	๔	+๑	+๓	-							**
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจ	๑	๑	๑๙๙,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๔,๗๖๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๕	๕	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๙,๓๒๐	๒๖๙,๗๖๐	๒๘๐,๕๖๐	
๓๕	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
(๔)	รวม		๕๓	๔๒	๖,๑๒๒,๒๑๐	๔๗	๕๔	๕๕	๒	๑๐		๔๒๔,๘๐๐	๑๔๙,๖๔๐	๒๒๗,๐๒๐	๕,๙๑๒๓,๑๖๐	๖,๒๗๕,๓๖๐	๖,๖๗๓,๒๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๐๒๔,๖๓๒	๑,๒๕๕,๐๗๒	๑,๓๓๔,๖๔๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๖,๑๔๗,๗๙๒	๗,๕๓๐,๔๓๒	๘,๐๐๗,๘๔๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๗,๖๙	๓๔,๑๙	๓๓,๖๘	

หมายเหตุ \*/\*\* กำหนดเพิ่มอัตราตำแหน่งเพื่อการจัดสรรจากกรมฯ

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ เป็นเงิน = ๒๒,๒๐๑,๐๕๐ บาท ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘  
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ เป็นเงิน = ๒๒,๐๒๒,๕๕๕ บาท ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙  
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน = ๒๓,๗๗๖,๒๖๐ บาท ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐  
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอนรวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือนค่าจ้างให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง  
แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

ลงชื่อ ผู้จัดทำ  
(นายรัฐพงษ์ บุตรโท)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ ผู้รับรอง  
(นางสาววิชุนี ยะวงศรี)  
ผู้อำนวยการกองคลัง

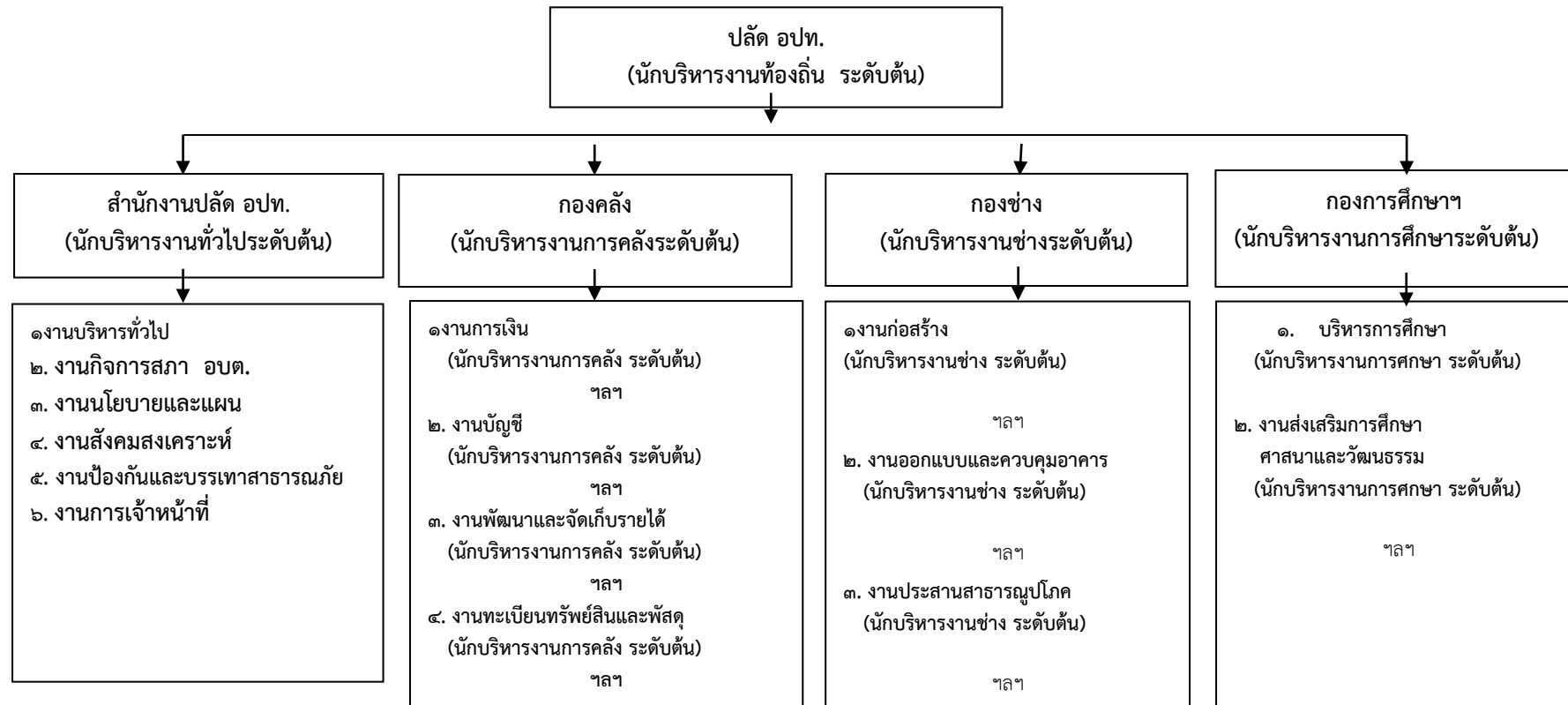
ลงชื่อ ผู้รับรอง  
(นายสุริยัน ทันทานนท์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ ผู้รับรอง  
(นายสุริยัน ทันทานนท์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

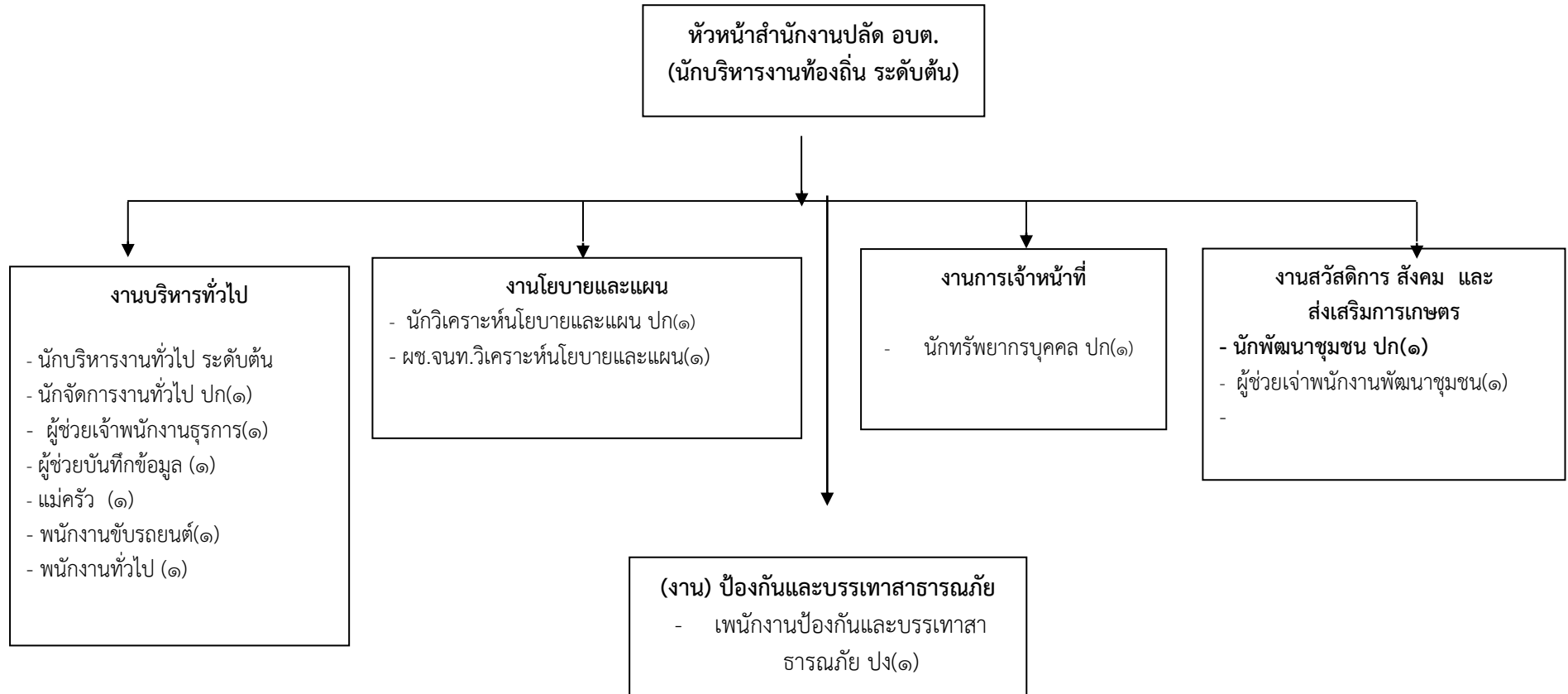


๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

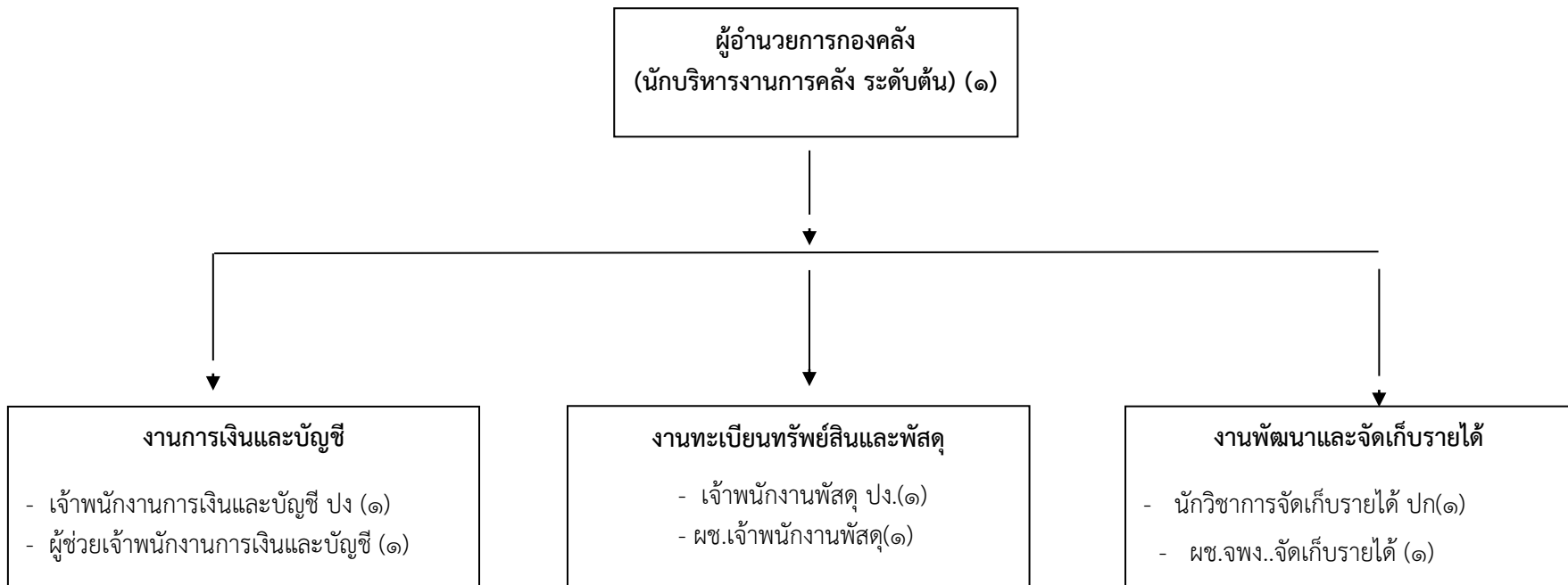


**โครงสร้างสำนักงานปลัด**



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	-	๑	-	-	-	๕	๒	๑๓

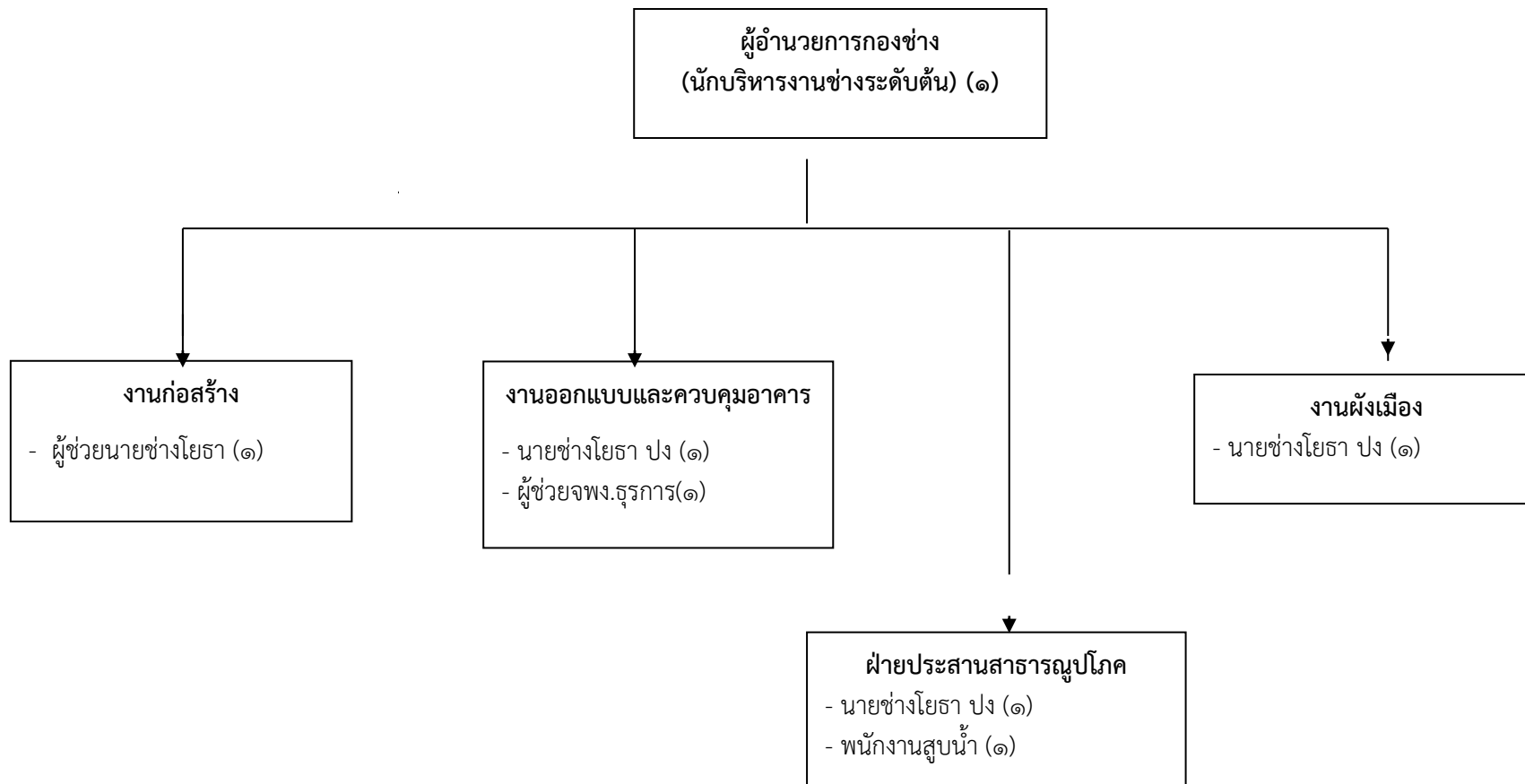
## โครงสร้างองค์กร



๑๘

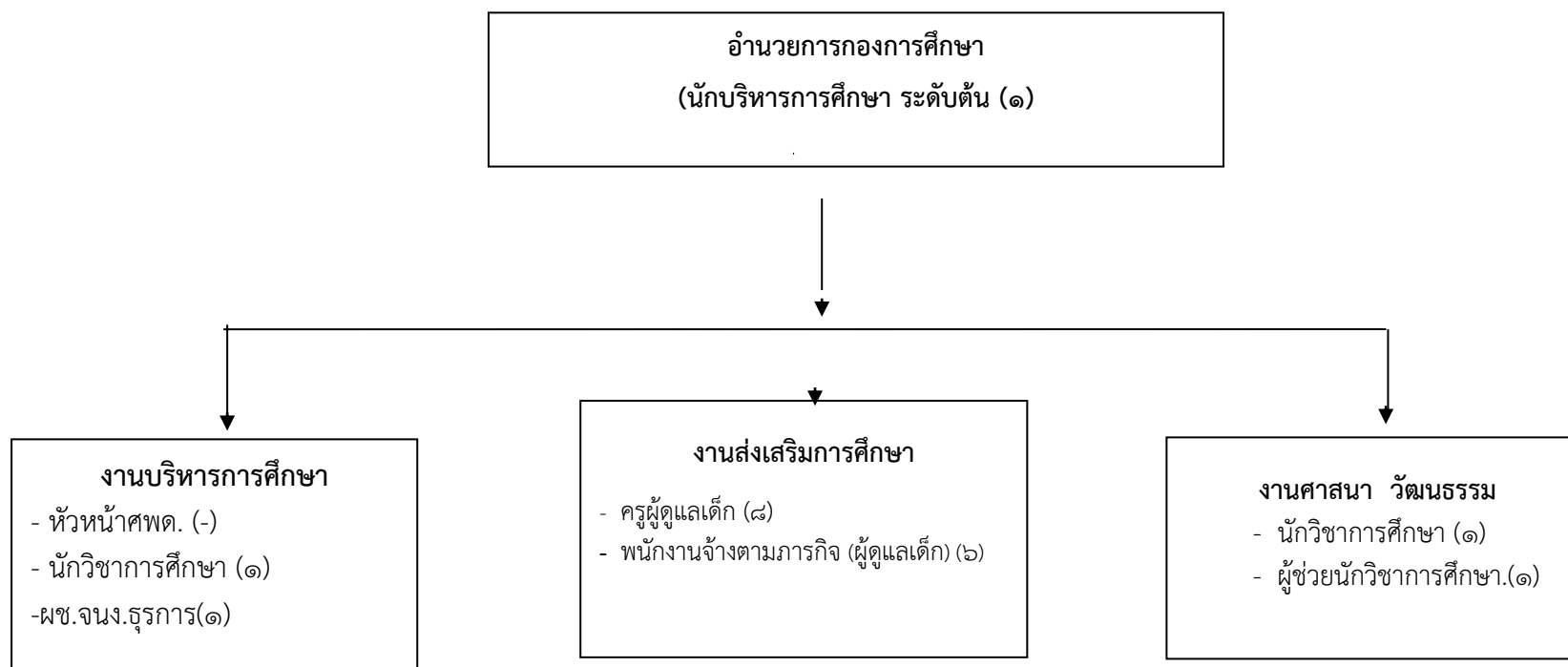
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๓	-	๗

## โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๕

### โครงสร้างกองการศึกษา กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



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

### ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๒๐

#### สำนักปลัด อบต.พรสวรรค์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสุรียัน หันตานนท์	รป.ม กปค.ท้องถิ่น	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๗๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารต้น	๓๔๓,๘๐๐ (๒๘,๖๕๐X๑๒)	๔๖,๕๐๐ (๔,๐๐๐*๙+๓๕๐๐*๓)	-	
๒	นางสุรวิทย์ ชินวงศ์	บธ.บ การจัดการทั่วไป	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๗๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการต้น	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๓	นางประไพศรี รูปดี	รป.ม กปค.ท้องถิ่น	๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	๔	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐X๑๒)	-	-	
๔	นายรัฐพงษ์ บุตรโท	บธ.บ (MIS)	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐๗๗๐X๑๒)	-	-	
๕	นายเลิศหล้า จรรย์กรณ	บธ.บ คอมพิวเตอร์	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	๕	๗๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐X๑๒)	-	-	

๖	นายชินวรเกียรติทาน	รป.ม กปค.ท้องถิ่น	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๗๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐X๑๒)	-	-
๗	นายยุทธนันต์ ศรีดาโคตร	ปวส. (ไฟฟ้า)	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒	๗๖-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	๑๔๘,๙๒๐ (๑๒,๔๑๐X๑๒)	-	-
๘	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ น.ส.พรรณธิดา แสงล้ำ	- บัญชีบัณฑิต	-	-	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	-	๒๐๐,๗๖๐	-	-
๙	นายวสันต์ สายสุด	นิติศาสตร์(น.บ.)	-	-	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๔๒,๓๒๐	-	-
๑๐	น.ส.รุจิราภรณ์ สลับศรี	วท.บ อบรมคอม	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๓๖๐	-	-
๑๑	น.ส.นันทนา บุตรโท	ปวส.บัญชี	-	-	-	-	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	-	๑๒๐,๙๖๐	-	-
๑๒	นายสาคร แสนทวีสุข	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๓๗,๔๐๐	-	-
๑๓	นางไพศรี สายราช	ม.๓	-	-	-	-	แม่ครัว	-	๑๓๕,๙๖๐	-	-
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป นายประวิทย์ รักษาพล	ม.๖	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๕	นางธัญญาพรพิมพ์พรรณ	ม.๖	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

กองคลัง อบต.พรสวรรค์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
๑	น.ส.วิชชุณี ยะวงศรี	บ.บ. (การบัญชี)	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๗๖-๓-๐๔-๑๑๐๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการ ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๒	นายวัชรินทร์ สมัย	บ.บ. (การตลาด)	๐๔-๐๓๓๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	๕	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปฏิบัติการ	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐X๑๒)	-	-	
๓	น.ส.อรวรรณ สายสุด	บ.บ. (MIS)	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๘๓,๔๐๐ (๑๕,๒๙๐X๑๒)	-	-	
๔	นางศิริภัสสร เลื่อมใส	ป.ตรี (บช.บ.)	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๓	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๗๔,๗๒๐ (๑๔,๕๖๐X๑๒)	-	-	
๕	-ว่าง-	-	-	-	-	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๕๐*๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม

๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.วิไลพร สายราช	ปวส. (การบัญชี)	-	-	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่การเงินฯ	-	๑๓๕,๙๖๐	-	-
๖	น.ส.อัจฉราพร มุมทอง	ป.ตรี (บธ.บ)	-	-	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๓๐,๐๘๐	-	-
๗	นายเสรี ไสแสง	ปวส. (การบัญชี)	-	-	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บ รายได้	-	๑๒๐,๙๖๐	-	-

กองช่างอบต.พรสวรรค์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายชาติชาย ทนกระโทก	วศ.บ (โยธา)	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๖	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ต้น	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นายวัฒนา นามประสพ	ปวส. (โยธา)	๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๓	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติการ	๑๖๘,๗๒๐ (๑๔,๐๖๐x๑๒)	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายจิระศักดิ์ โพทะเลศ	ปวส. (โยธา)	-	-	-	-	ผช.ช่างโยธา	-	๑๓๙,๔๔๐	-	-	
๔	นายปณณวรรณ์ อินธิราช	ปวส. (มีคอมฯ)	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.พรสวรรค์ อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวพรณิชา จันทร์เขียว	ศษ.ม.	๐๘-๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าส่วนการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๖	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	
๒	นางแพงศรี พาผล	คป.	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๕	๗๖-๓-๐๘-๕๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐*๑๒)	-	-	
๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายอานนท์ กอบเกื้อ	วท.บ	-	-	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๘๗,๒๐๐	-	-	
๔	นางสาววิริญา ศรีรัตน์	รป.บ (มีคอมฯ)	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๐๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔	<u>ศพด.บ้านหนองกะโดน</u> -	-	-	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กฯ	-	-	-	-	รอกการจัดสรร
๕	นางดวงดาว ชะโกฏ	คป. (ปฐมวัย)	๐๔-๒-๐๔๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๔-๒-๐๔๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐ (๒๐,๗๔๐*๑๒)	-	-	
๖	<u>ศพด.บ้านฝั่งเพ</u> -	-	-	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กฯ	-	-	-	-	รอกการจัดสรร
๗	-ว่าง-	คป. (ปฐมวัย)	๐๔-๒-๐๔๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๔-๒-๐๔๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐*๑๒)	-	-	
๘	นางสมใจ ทองสรรงค์	คป. (ปฐมวัย)	๐๔-๒-๐๗๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๔-๒-๐๗๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐ (๒๐,๗๔๐*๑๒)	-	-	
๙	<u>ศพด.บ้านบึงคำ</u> -	-	-	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กฯ	-	-	-	-	รอกการจัดสรร
๑๐	นางจินตะนา คริจันทร์	คป. (ปฐมวัย)	๐๔-๒-๐๔๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๔-๒-๐๔๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐ (๒๐,๗๔๐*๑๒)	-	-	

๑๑	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วย	-	-	-	รอกการจัดสรร
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางพินิต คมะมะ	คป. (ปฐมวัย)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	-	ผช..ครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	๒๑๑,๓๒๐ (๑๗,๖๑๐x๑๒)	-	-	
๑๓	น.ส.บัวเงิน มุลาชาติ	วท.บ.	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๓๒,๖๐๐ (๑๑,๐๕๐x๑๒)	-	-	
๑๔	<b>ศพด.บ้านคั่นแสนชนะนี้</b>	-	-	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กฯ	-	-	-	-	รอกการจัดสรร
๑๕	นางณัชชาภัทร ปัท มาต	คป. (ปฐมวัย)	๐๔-๒-๐๔๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๔-๒-๐๔๒๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๓๙,๐๔๐ (๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	-	
๑๖	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วย	-	-	-	รอกการจัดสรร
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอรปรียา กุลสะโก	คป. (ปฐมวัย)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	-	ผช..ครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	๒๑๑,๓๒๐ (๑๗,๖๑๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นางพวงแก้ว สอนคำ	ป.โท (บริหารการศึกษา)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	-	ผช..ครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	๑๙๗,๔๐๐ (๑๖,๔๕๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๘	<b>ศพด.บ้านม่วง</b>	-	-	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กฯ	-	-	-	-	รอกการจัดสรร
๑๙	นางเทียมใจ เสตรา	คป. (ปฐมวัย)	๐๔-๒-๐๗๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วย	๐๔-๒-๐๗๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วย	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐x๑๒)	-	-	
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางพนม กล้าหาญ	บช.บ	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	
๒๑	<b>ศพด.แก้งขอ</b>	-	-	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กฯ	-	-	-	-	รอกการจัดสรร
๒๒	นางดาวใจแพ่งคำลา	คป. (ปฐมวัย)	๐๔-๒-๐๗๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๔-๒-๐๗๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	-	
๒๓	<b>ศพด.โนนสว่าง</b>	-	-	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กฯ	-	-	-	-	รอกการจัดสรร

๒๔	นางระพีพร โสภา	คบ. (ปฐมวัย)	๐๔-๒-๐๗๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๔-๒-๐๗๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๓๔,๑๒๐ (๑๙,๕๑๐x๑๒)	-	-	
๒๕	-	-	-	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ช่วย	-	-	-	รองการจัดสรร
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุภา จำปาแดง	คบ. (ปฐมวัย)	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	





๘. พึ่งให้บริการ อำนวยความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ