แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน

อำเภอเนินสง่า จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2561 – 2563

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลอย่างเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน อีกทางหนึ่งด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	10
5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	13
6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	20
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรา กำลัง	21
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	21
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	32
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	35
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	40
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง	45
13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง	46
- ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน

.....

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการ การพัฒนาบุคลากรขององค์การ-บริหารส่วนตำบลตาเนิน ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตาม

ภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้จัดทำขึ้นซึ่งปรากฏรายละเอียดไว้ในข้อ 5 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และข้อ 6 ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

<u>แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด</u>

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ดังนี้

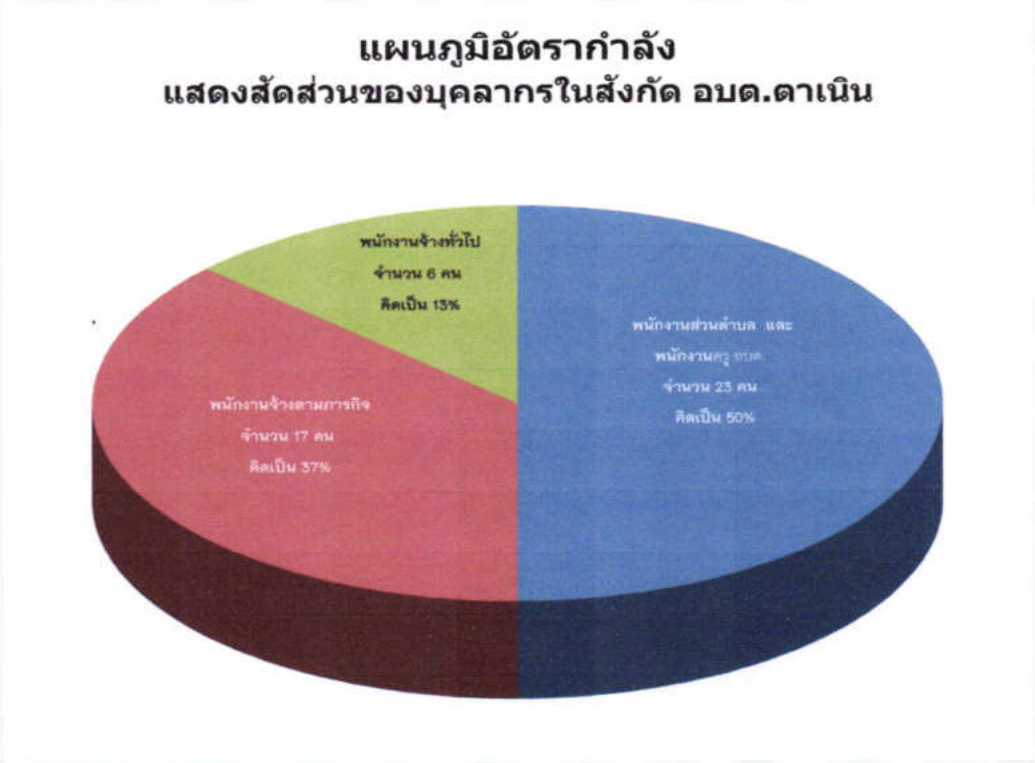
พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานครู อบต. : ปฏิบัติงานหน้าที่ในการสอน ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประกอบไปด้วย พนักงานครู อบต. ที่บรรจุเป็นข้าราชการ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ช่วยสอนประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ที่มีอยู่ทั้งหมด 3 ศูนย์



3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้จัดทำขึ้นซึ่งปรากฏรายละเอียดไว้ในข้อ 8 (8.1) โครงสร้าง

<u>แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อ 8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามโครงสร้างเดิม สำนักงานปลัด มีพนักงานส่วนตำบลเพียง 4 อัตรา มีหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักพัฒนาชุมชน และมีตำแหน่งว่าง อยู่ 2 อัตรา คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง 9 อัตรา ซึ่งในปัจจุบันปริมาณของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนมาก ทั้งงานด้านธุรการ งานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย งานการจัดทำแผนพัฒนา งานกิจการสภา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการเกษตร งานสาธารณสุขและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่การถ่ายโอนมาอีกจำนวนมากประกอบกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องทำหน้าที่ควบคุมดูแลการบริหารงานประจำของส่วนราชการต่างๆ ใน อบต. ให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายการเมือง แต่จากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น 3 ตำแหน่ง ดังนี้ 1) นักวิชาการเกษตร 2)นักวิชาการสาธารณสุข และพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์

กองคลัง

ตามโครงสร้างเดิม กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบลเพียง 4 อัตรา คือตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้าง 4 อัตรา จากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน มีบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานของงานบัญชี ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าในบางส่วน จึงมีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

กองช่าง

ตามโครงสร้างเดิม กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างเขียนแบบ มีตำแหน่งว่าง คือ นายช่างโยธา และพนักงานจ้าง 3 อัตรา ปัจจุบันยังมีงานที่ได้รับจากการถ่ายโอนอีกจำนวนมาก ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานได้ทันท่วงที จึงไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ตามโครงสร้างเดิม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน 2 อัตรา คือตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) และนักวิชาการศึกษา และมีพนักงานครู อบต. ที่บรรจุเป็นข้าราชการ จำนวน 3 อัตรา และมีพนักงานจ้าง 4 อัตรา จากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2 อัตรา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ด้วยกัน 3 ศูนย์ และมีจำนวนเด็กนักเรียน จำนวน 96 คน

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าการวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนัก มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

<u>องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ดังนี้</u>

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน 19 อัตรา
- พนักงานครู จำนวน 3 อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 17 อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 6 อัตรา

ซึ่งปรากฏรายละเอียด ข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

<u>โดยภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ตามรายละเอียดแสดงการคำนวณรายการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามมาตรา 35 ของแต่ละปีงบประมาณ ดังนี้</u>

- งบประมาณประจำปี 2561 = 27.28 %
- งบประมาณประจำปี 2562 = 27.74 %
- งบประมาณประจำปี 2563 = 27.33 %

ซึ่งปรากฏรายละเอียดไว้ใน ข้อ 9 ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ</u>

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน (การตรวจประเมิน LPA)

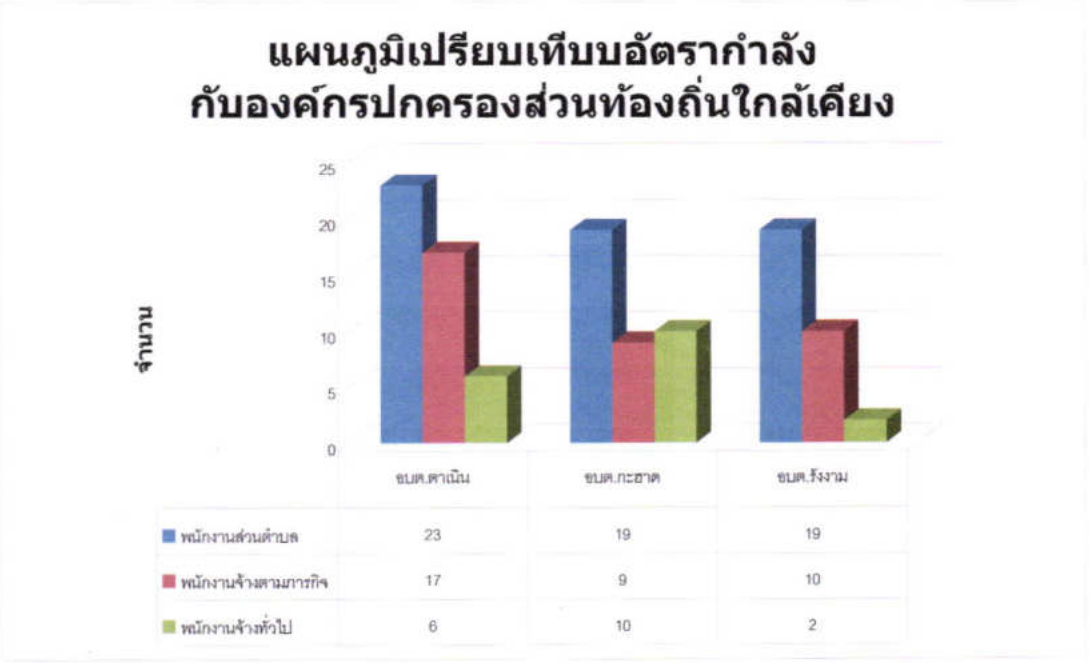
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ และ 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน หากมีการกำหนดส่วนราชการเพิ่มขึ้นอีก ก็จะเพิ่มตำแหน่งตามมาอีกมากมายตามส่วนราชการที่ตั้งขึ้น

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน มีพนักงานส่วนตำบล มีช่วงชั้นอายุระหว่าง 30-50 ปี และพนักงานครู อายุระหว่างช่วงชั้น 30-50 ปี และมีพนักงานจ้าง ช่วงชั้นอายุระหว่าง 25-50 ปี จึงไม่ต้องเตรียมการเรื่องเกษียณอายุราชการ

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินใช้แบบสอบถามผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทั้งหมดองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน และหัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีพื้นที่ติดต่อกัน และมีการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน เป็นการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของทั้งสามแห่ง ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน องค์การบริหารส่วนตำบลกะฮาด และองค์การบริหารส่วนตำบลรังงาม ดังรายละเอียดดังนี้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน องค์การบริหารส่วนตำบลกะฮาด และองค์การบริหารส่วนตำบลรังงาม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน จะได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และการโอนย้ายต่อไป และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และการรับโอนย้าย ทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นๆ

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

- การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ถนนลูกรังเพื่อการเกษตรบางสายไม่อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี
- ไฟฟ้าสาธารณะและการติดตั้งโคมไฟยังไม่ทั่วถึงภายในเขตตำบล
- ขาดความรู้เรื่องเกี่ยวกับการจราจรที่ถูกต้อง

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ก่อสร้างถนน คสล.
- ก่อสร้างรางระบายน้ำ คสล. ให้ครบทุกซอย
- ปรับปรุงถนนลูกรังเพื่อการเกษตร

- ขยายไฟฟ้าแรงต่ำสาธารณะพร้อมติดตั้งโคมไฟครบทุกซอย
- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยจราจร

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

<u>สภาพปัญหา</u>

- การประกอบอาชีพขาดความรู้ในการประกอบอาชีพหลัก
- ไม่มีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อพัฒนาอาชีพ
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการเกษตร

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร
- พัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน
- ส่งเสริมการให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีการเกษตรแก่เกษตรกร

4.3 ด้านสังคม

<u>สภาพปัญหา</u>

- ประชาชนผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร
- คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนยังไม่เข้มแข็งและดูแลไม่ทั่วถึง

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- สงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสให้ทั่วถึง
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

4.4 ด้านการเมืองการบริหาร

<u>สภาพปัญหา</u>

- ขาดการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาเพื่อจัดทำแผนพัฒนา อบต. 4 ปี
- ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของแผนพัฒนา อบต. 4 ปี
- ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิและหน้าที่ของประชาชนและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- จัดให้มีการส่งเสริมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาของชุมชนโดยการจัดเวทีประชาคมอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบถึงปัญหาของประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับกับความสำคัญขอการจัดทำแผนพัฒนา อบต. 4 ปี ว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์อะไรในแผนพัฒนา อบต. 4 ปี ให้มากขึ้น
- ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชนทุกระดับ

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนขาดการพัฒนาและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมและให้ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

4.6 ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดและการลักลอบนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน
- ปัญหาขยะมูลฝอย
- ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม

ความต้องการของประชาชน

- จัดชุดออกตรวจพื้นที่เสี่ยงต่อการลักลอบนำเข้าเสพติดและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ
- คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมมีน้อย
- ผู้ปกครองของนักเรียนบางส่วนมีรายได้น้อยและยากจน
- วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ที่ดีงามถูกลืมเลือนไปตามกาลเวลา

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ
- สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน
- สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข
- สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
- ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมจัดทำส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))

(2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))

(3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตร 68 (2))

(4) ให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ (มาตรา 16 (2))

(5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16 (4))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))

(2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))

(3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))

(4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))

(5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

(6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))

(7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

(8) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16 (13))

(9) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา 16 (4))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))

(2) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา 16 (18))

(3) การผังเมือง (มาตร 68 (13))

(4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))

(5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))

(6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

(7) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา 16 (21))

(8) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา 16 (27))

(9) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16 (30))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))

(2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))

(3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))

(4) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))

(5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))

(6) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))

(7) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))

(3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17 (12))

(4) การคุ้มครอง ดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))

(5) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16 (24))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))

(2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

(3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))

(4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 17 (2)

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))

(3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))

(4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))

(5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

<u>หมายเหตุ</u> : มาตรา 67, 68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 และมาตรา 16, 17 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

<u>การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน</u>

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี (2561-2564) องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ดังนี้

<u>SWOT Analysis</u>

จุดแข็ง (Strengths)	**จุดอ่อน** (Weakneses)
1. มีพื้นที่เพาะปลูกพืชทางการเกษตรเป็นจำนวนมาก	1. ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดรายได้เสริม
2. ประชาชนมีความสามัคคีร่วมมือทำกิจกรรมต่างๆ	2. มีความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่นของคนในชุมชน
3. การบริหารจัดการดี อบต. ให้ความช่วยเหลือและบริการได้รวดเร็ว	3. ประชาชนละเลยไม่ใส่ใจเรื่องสุขภาพของตัวเอง
4. มีงานประเพณีในท้องถิ่น เช่น งานก่อเจดีย์ทราย งานประเพณีลอยกระทง	4. ขาดการส่งเสริมการเพาะปลูกพืชทางการเกษตร
5. ประชาชนมีความเข้าใจระบบประชาธิปไตย	5. ขาดงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น
6. บ้านเมืองมีความปลอดภัย สงบ และอยู่แบบเรียบง่าย	6. ปัญหายาเสพติดในเด็กและเยาวชน
7. มีสถานศึกษา และศูนย์การเรียนรู้	7. ขาดการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชน
8. มีแหล่งกระจายสินค้าทางการเกษตร	8. ต้นทุนการผลิตสูง เช่น ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง
9. มีการจัดกิจกรรมกีฬาต้านยาเสพติด	9. ใช้สารเคมีในการเกษตรมากเป็นผลเสียต่อแหล่งน้ำ
	10. มีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การตัดไม้ทำลายป่า

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
1. นโยบายของรัฐบาลเน้นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสินค้าการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าให้กับเกษตรกร เช่น นโยบายการประกันราคาพืชผลทางการเกษตร 2. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาแหล่งน้ำ การจัดการทำระบบส่งน้ำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของเกษตรกร 4. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาใช้กับการทำงาน 5. การนำความรู้ด้านการเกษตร มาปรับปรุงการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตรของประชาชน เพิ่มมากขึ้น ที่ยึดถือเป็นอาชีพหลักของชุมชน	1. ราคาพืชผลต่ำ เพราะเศรษฐกิจไม่ดี 2. การเมืองและนโยบายรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ทำงานล่าช้า 3. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและคนทั่วไป 4. เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศ เช่นภัยธรรมชาติ ภาวะโลกร้อน 5. เด็ก เยาวชนมัวเมาเทคโนโลยี เช่น อินเตอร์เน็ต มือถือ 6. เกษตรกรปลูกพืชตามกระแสทำให้ผลผลิตล้นตลาด 7. ประชาชนไม่รู้เท่าทัน ขาดภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิตภายใต้กระแสเศรษฐกิจระบบทุนนิยม 8. การบูรณาการงานระหว่างองค์กรกับหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ชัดเจน

<u>สรุปรวมผลการวิเคราะห์ศักยภาพ</u> (SWOT Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปรากฏออกมานั้น สามารถสรุปเพื่อนำมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน มีพื้นที่เพาะปลูกพืชทางการเกษตรเป็นจำนวนมากที่สามารถพัฒนาให้ผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดได้เต็มที่ มีความพอใจทั้งผู้ผลิตและผู้รับซื้อ แต่ยังขาดการส่งเสริมการความรู้ การบำรุงรักษา การพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืน และเป็นสินค้าทางการเกษตรที่แปรรูปผลิตภัณฑ์ให้เกิดคุณค่าใหม่ๆ ออกสู่ตลาดทางการค้า และลดการใช้สารเคมีและปุ๋ยเคมีที่มีราคาแพง หันมาใช้การเพาะปลูกแบบอินทรียวัตถุ ดังนั้นจึงอยากให้รัฐบาลมีการสนับสนุนงบประมาณให้กับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาปรับปรุงการเกษตรของชุมชนในเขตพื้นที่ให้ได้มากที่สุด

2. การจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นแต่ละกิจกรรมนั้น ทั้ง 14 หมู่บ้าน ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

3. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาพันธุ์พืช แหล่งน้ำ ถนนเพื่อการเกษตรในการขนส่งสินค้า และเพิ่มราคาผลผลิตที่ตกต่ำลงเรื่อยๆ แต่ตรงกันข้ามการลงทุนทางการเกษตรเพิ่มสูงมากขึ้น

4. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับด้านการกีฬามากขึ้น เพื่อสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงของประชาชน รวมทั้งยังช่วยให้เยาวชนมีกิจกรรมที่ได้ทำร่วมกันจะได้ห่างไกลจากยาเสพติด

5. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้เยาวชนเรียนหนังสือจบในระดับที่สูงๆ เช่น ม.6 , ปวช. ปวส.

6. การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว ยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนที่มารับบริการมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ

7. ส่งเสริมกิจกรรมลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม เพื่อที่จะลดปริมาณสารพิษตกค้างที่อาจเกิดขึ้นในแหล่งน้ำได้

8. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สร้างความสมานฉันท์ในเขตชุมชนลดการขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น

9. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ ผลเสียจากการตัดไม้ทำลายป่าให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นต่าง ๆ

10. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำการเกษตร

<u>การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ในภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินจะต้องดำเนินการ</u>

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1.1 ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพานทางเท้า ท่อระบายน้ำ เพื่อให้ประชาชนสัญจรไปมาสะดวก

1.2 การพัฒนาระบบจราจร โดยการส่งเสริมการป้องกันความปลอดภัยจากการใช้ถนนและลดอุบัติเหตุแก่ประชาชน

1.3 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค โดยการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

2.1 ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมแหล่งเก็บกักน้ำ โดยการพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอ จัดสร้างระบบประปา และขยายเขตประปาในหมู่บ้าน

2.2 การขุดเจาะแหล่งน้ำ โดยการลอกแหล่งน้ำตื้นเขิน ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

3.1 ส่งเสริมอาชีพและการลงทุน ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายร้านค้าชุมชน ส่งเสริมหมู่บ้านพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองระดับตำบล

3.2 การพัฒนาการเกษตร ส่งเสริมเทคโนโลยีทางการเกษตรและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

4.1 พัฒนางานด้านสวัสดิการสังคม จัดสวัสดิการและสงเคราะห์แก่ผู้ยากจน คนพิการ เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมทุกประเภท

4.2 การส่งเสริมการกีฬา ศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการนันทนาการ กิจการการกีฬาแก่เยาวชน สนับสนุนและส่งเสริมภูมิปัญญาชาวบ้าน รวมทั้งประชาชนที่มีส่วนร่วมส่งเสริมประเพณีอันดีงามกิจกรรมศาสนา

4.3 เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนให้รู้เท่าทันเหตุบ้านการเมืองอย่างรอบด้าน เช่น เทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีทางการเกษตรกรรม

4.4 การส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกหมู่บ้าน สนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและป้องกันปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน

4.5 การพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชน ให้เรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

5.1 สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ฟื้นฟูและพัฒนาป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติเสื่อมโทรมและที่ดินมีปัญหาเสื่อมโทรม

5.2 การจัดระบบนิเวศ อนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ พัฒนาบูรณะป่าไม้ และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์ จัดระบบนิเวศรอบหมู่บ้านให้สวยงาม

5.3 การบำบัดและจัดเก็บขยะ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกต้องหลักวิชาการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

6.1 การพัฒนาระบบการเมือง ส่งเสริมความรู้การบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย การเลือกตั้งทุกระดับ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในรูปประชาคม

6.2 การพัฒนาการบริหาร พัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษี การทำกิจการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประสิทธิภาพ ครอบคลุมและทั่วถึง พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพและมีขวัญกำลังใจที่ดี พัฒนาระบบการให้บริการให้มีความทันสมัย รวดเร็ว ทั่วถึงและเกิดความพึงพอใจ

<u>จุดยืนทางยุทธศาสตร์</u>

(1) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีปลอดภัย โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

(2) พัฒนาระบบการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

(3) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(4) กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นอย่างมีระบบและมีความยั่งยืน

(5) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

<u>ภารกิจหลัก</u>

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>ภารกิจรอง</u>

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง และ 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 50 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการ ที่มี 1 สำนัก 3 กอง และ 1 หน่วย และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้แก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลตาเนิน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการทั้ง 1 สำนัก 3 กอง และ 1 หน่วย ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (2561-2563)	หมายเหตุ
1. <u>สำนักปลัด อบต.</u> **หัวหน้าสำนักปลัด อบต.** **(นักบริหารงานทั่วไป)** 1.1 <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับ - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด 1.2 <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.3 <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.4 <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย 1.5 <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	1. <u>สำนักปลัด อบต.</u> **หัวหน้าสำนักปลัด อบต.** **(นักบริหารงานทั่วไป)** 1.1 <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับ - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด 1.2 <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.3 <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ .14 <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย 1.5 <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (2561-2563)	หมายเหตุ
1.6 <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ 1.7 <u>งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 1.8 <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร 1.9 <u>งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 1.10 <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ 1.11 <u>งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล 1.12 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	1.6 <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ 1.7 <u>งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ 1.8 <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร 1.9 <u>งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด 1.10 <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมและพัฒนาการ 1.11 <u>งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล 1.12 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (2561-2563)	หมายเหตุ
2. <u>กองคลัง</u> **ผู้อำนวยการกองคลัง** **(นักบริหารงานการคลัง)** 2.1 <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	2. <u>กองคลัง</u> **ผู้อำนวยการกองคลัง** **(นักบริหารงานการคลัง)** 2.1 <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
3. <u>กองช่าง</u> **ผู้อำนวยการกองช่าง** **(นักบริหารงานช่าง)** 3.1 <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน 3.2 <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	3. <u>กองช่าง</u> **ผู้อำนวยการกองช่าง** **(นักบริหารงานช่าง)** 3.1 <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน 3.2 <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (2561-2563)	หมายเหตุ
3.3 <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 3.4 <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	3.3 <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 3.4 <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
4. <u>กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</u> **ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ** **(นักบริหารงานการศึกษา)** 4.1 <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารโรงเรียน - งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารศูนย์บริการศึกษานอกระบบ 4.2 <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบ 4.3 <u>งานกิจกการโรงเรียน</u> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูลโรงเรียน - งานประสานกิจกรรมโรงเรียน - งานส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน 4.4 <u>งานกีฬาและสันทนาการ</u> - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานกิจการเยาวชน	**4. <u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>** **ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ** **(นักบริหารงานการศึกษา)** 4.1 <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารโรงเรียน - งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารศูนย์บริการศึกษานอกระบบ 4.2 <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบ 4.3 <u>งานกิจการโรงเรียน</u> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูลโรงเรียน - งานประสานกิจกรรมโรงเรียน - งานส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียน 4.4 <u>งานกีฬาและสันทนาการ</u> - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานกิจการเยาวชน	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (2561-2563)	หมายเหตุ
5. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> 5.1 <u>งานตรวจสอบบัญชี</u> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ 5.2 <u>งานตรวจสอบทรัพย์สิน</u> - งานตรวจทรัพย์สินของ อบต. - งานตรวจสอบพัสดุและเก็บรักษา - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต. 5.3 <u>งานตรวจสอบด้านการจัดการ</u> - งานตรวจสอบนโยบายและแผน - งานตรวจสอบโครงสร้างและการสื่อสารภายใน - งานตรวจสอบระบบรายงานและติดตามประเมินผล - งานตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศ 5.4 <u>งานตรวจสอบการบริหารงานบุคคล</u> - งานตรวจสอบการบริหารทรัพยากรบุคคล - งานตรวจสอบ การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง	5. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> 5.1 <u>งานตรวจสอบบัญชี</u> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง - งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน - งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ 5.2 <u>งานตรวจสอบทรัพย์สิน</u> - งานตรวจทรัพย์สินของ อบต. - งานตรวจสอบพัสดุและเก็บรักษา - งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต. 5.3 <u>งานตรวจสอบด้านการจัดการ</u> - งานตรวจสอบนโยบายและแผน - งานตรวจสอบโครงสร้างและการสื่อสารภายใน - งานตรวจสอบระบบรายงานและติดตามประเมินผล - งานตรวจสอบข้อมูลสารสนเทศ 5.4 <u>งานตรวจสอบการบริหารงานบุคคล</u> - งานตรวจสอบการบริหารทรัพยากรบุคคล - งานตรวจสอบ การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลสรุปการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน
   - ปริมาณงานต่อปี 2,086,450 / 82,800
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 25.19 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 18 อัตรา)
2. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน
   - ปริมาณงานต่อปี 1,478,116 / 82,800
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 17.85 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 9 อัตรา)
3. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน
   - ปริมาณงานต่อปี 1,272,540 / 82,800
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 15.36 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 6 อัตรา)
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน
   - ปริมาณงานต่อปี 1,460,640 / 82,800
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 17.64 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 15 อัตรา)
5. หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน
   - ปริมาณงานต่อปี 117,660 / 82,800
   - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.42 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 1 อัตรา)

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563

การวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่ง จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่ง ดังนั้นในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 – 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นตามภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และผลสำฤทธิ์เป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัด อบต.								
1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
2. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
3. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
5. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (10-3-01-3401-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
6. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-01-3601-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
7. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (10-3-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
8. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
9. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
10. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
11. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
12. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
13. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
14. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
15. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ (ทั่วไป)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
16. คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป (ต่อ)</u>								
17. คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
18. ยาม (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
19. แม่บ้าน (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
20. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
21. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
22. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (10-3-04-4201-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
23. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
24. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
25. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
26. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
27. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
28. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
29. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
30. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
31. นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) (10-3-05-4702-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
32. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
33. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
34. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
35. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
36. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
37. ครู ~~(36-200-60)~~ 10-3-08-6600-321 10-3-08-2203-921	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
38. ครู ~~(36-2-0486)~~ 10-3-08-6600-322 10-3-08-2203-922	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
39. ครู ~~(36-2-0487)~~ 10-3-08-6600-323 10-3-08-2203-923	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
40. ครูผู้ดูแลเด็ก	-	2	~~4~~ 2	~~4~~ 2	+2	+2	-	~~4~~ 2 อัตรา รอจัดสรร
41. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ป.ตรี)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
42. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
43. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ป.ตรี)	1	1	1	1	-	-	-	จ้างงบ อบต.
44. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ป.ตรี)	-	1	1	1	+1	-	-	จ้างงบ อบต.
45. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ป.ตรี)	-	1	1	1	+1	-	-	จ้างงบ อบต.
หน่วยตรวจสอบภายใน								
46. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	40	48	50	50	+8	+2	-	

(อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง)
(นางอุไร โคคำลา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาเบิน
19 มี.ค. 2562

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561-2563)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเนิน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.	15	18	18	18	+3	-	-	
กองคลัง	8	9	9	9	+1	-	-	
กองช่าง	6	6	6	6	-	-	-	
กองการศึกษาฯ	9	13	15	15	+4	+2	-	รอจัดสรรครู 4 อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	40	48	50	50	+8	+2	-	