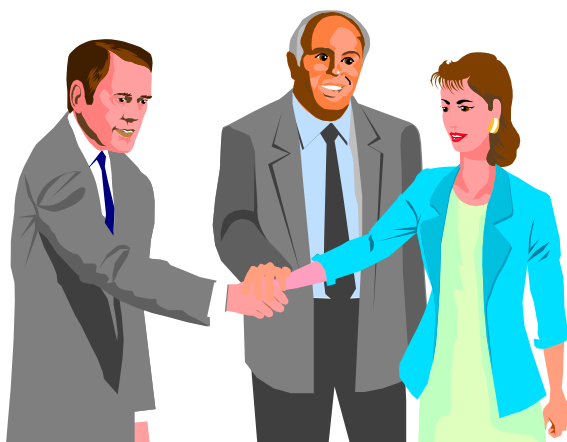




แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563
(ปรับปรุงครั้งที่ 2)



องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
ตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

โทร.032-681312 / Fax 032-681788

www.kuiburi-sao.go.th

มีนาคม 2562

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์โดยส่วนรวม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พ.ศ.2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นจำนวนมาก

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ จึงมีความจำเป็น และจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการบริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริการงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2545 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2563 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564–2566 (ปรับปรุงครั้งที่ 1) เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	3
2. วัตถุประสงค์	4
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนกำลัง	5
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	7
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	15
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	16
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	19
9. กรอบอัตรากำลัง	25
10. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	27
11. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	29
12. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	33
ภาคผนวก	
- แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	
- ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566)	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในค่านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563

1.4 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2563

๑.5 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4 – ๒๕๖6 ขึ้น ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ 9 / ๒๕๖3 เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. ๒๕๖3

2.1 วัตถุประสงค์

๒.๑.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

๒.๑.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ

2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็น กรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลกุกยบุรี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลอุยบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่วางงานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาชี้แจงโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อย ใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาภายในเขตพื้นที่ตำบลกุกยบุรี พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี พ.ศ. 2561 – 2564 ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุกยบุรี แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 4.1.1 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่น
- 4.1.2 การสาธารณูปการ
- 4.1.3 การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- 4.1.4 การจัดให้มีการบำรุงและระบายทางน้ำ
- 4.1.5 การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 4.1.6 การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างอื่น

4.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 4.2.1 การจัดการศึกษา
- 4.2.2 การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- 4.2.3 การป้องกัน การบำบัดรักษาโรค การจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล
- 4.2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 4.2.5 การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 4.2.6 การจัดให้มีสุสาน และ ฌาปนสถาน
- 4.2.7 การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

4.3 ด้านการด้านการเมืองและการบริหารจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 4.3.1 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 4.3.2 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 4.3.3 การจัดให้มีระบบรักษาความเรียบร้อยในหมู่บ้าน
- 4.3.4 การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

4.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 4.4.1 จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- 4.4.2 การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- 4.4.3 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

4.4.4 การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าการดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหกรณ์

4.4.5 การท่องเที่ยว มาตรา 68 (12)

4.4.6 กิจกรรมที่เกี่ยวกับการพาณิชย์

4.4.7 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

4.4.8 การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

4.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.5.1 คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.5.2 การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย

4.5.3 การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4.5.4 การจัดสิ่งการแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

4.6 ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของประชาชน

4.6.2 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

4.6.3 การจัดการศึกษา

4.6.4 การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

4.6.5 การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

4.7 ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.7.1 สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา 45 (3)

4.7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเห็นสมควร มาตรา 67 (9)

4.7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมาตรการป้องกัน มาตรา 16(16)

4.7.4 การประสานการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 17 (3)

4.7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
มาตรา 17 (16)

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีนั้น ได้พิจารณา
สรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี พ.ศ. 2561 -
2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลกุยบุรี คือ “มีเป้าหมายเพื่อนำพา
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีให้มีศักยภาพและขีดความสามารถพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ภายใต้หลักของการ
กระจายอำนาจ เพื่อให้ประชาชนชาวกุยบุรี มีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น” ประกอบนโยบายการพัฒนา
ของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตำบลกุยบุรี ให้มี
ความเจริญและตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกด้าน จำเป็นจะต้องดำเนินการบูรณาการนโยบาย
บริหารงานให้สอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติฉบับที่ 12 เพื่อให้ตำบลกุยบุรีเป็นเมืองน่าอยู่ตลอดไป สำหรับนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี ได้กำหนดไว้ 7 ด้าน ดังนี้

ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

มีนโยบายที่จะจัดให้มีเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ประปา ไฟฟ้า ระบบระบายน้ำ โดยจัดทำโครงการ
แก้ไขปัญหาตามความเดือดร้อนความจำเป็นเร่งด่วนของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพทุกอาชีพ และการรวมกลุ่มของประชาชนให้ได้รับโอกาสใน
การพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนรายได้แก่ครอบครัวและชุมชนให้มีความสามารถพึ่งตนเองได้ในระดับหนึ่ง
โดยการประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันพัฒนาเศรษฐกิจให้ดีขึ้นในอนาคตต่อไป

ด้านการพัฒนาสังคม

การพัฒนาด้านสังคมต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนโดยมีนโยบายสำคัญ ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเตรียมความพร้อมสำหรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา การให้ทุนการศึกษา การส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับเยาวชนและผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ให้ได้รับการศึกษานอกระบบโรงเรียน รวมทั้งจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณค่าและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ถาวรและยั่งยืนตลอดไป
2. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสาธารณสุข การกีฬาและนันทนาการเพื่อเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน
3. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนในด้านการสังคมสงเคราะห์ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และแก้ปัญหาคriminal ของประชาชนได้มากขึ้น
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด จะร่วมมือกับชุมชนและประสานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้หมดไป จากพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี

ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

มีแนวนโยบายที่สำคัญที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีไปสู่ความก้าวหน้าสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการโดยยึดมั่นหลักคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการที่ดี

1. ด้านการพัฒนานุคคล จะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้รับการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนการศึกษาต่อของข้าราชการ
2. ด้านการพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานจะจัดให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
3. ด้านพัฒนาให้ประชาชนมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการที่แท้จริงภายใต้ระบอบประชาธิปไตย นำไปสู่การร่วมกันพัฒนาต่อไป

ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีแนวนโยบายเร่งฟื้นฟูบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ โดยการขุดลอกลำห้วย ลำคลอง สถานที่ประเพณี ศาสนาที่พักผ่อน เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้กับชุมชนต่อไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวม กฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหาร ส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล กุญบุรี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๖๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๖๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๖๖ (๑))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๖๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๖๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๖๖ (๑๕))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๖๖ (๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๖๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๓) การส่งเสริมการฝึกและประกอบการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๖))

(๔) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คู้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๕))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษีได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณในการบริหารจัดการที่ไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้งานกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษีสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

๑.๑ มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษีชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

1.2 มีแผนที่พัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

1.3 มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

1.4 ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

1.5 มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

1.6 สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เองภายใต้กรอบกฎหมาย

1.7 สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

1.8 ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

1.9 มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

1.10 มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหารและดูแลอย่างทั่วถึง

1.11 เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

1.12 กลุ่มองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่าย

1.13 มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม

1.14 ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

1.15 มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๒.๑ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานในการงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย

๒.๒ คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเนื่องมาจากการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง

๒.๓ มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

๒.4 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น

2.5 งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

2.6 ชาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา

2.7 ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

2.8 อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ

2.9 ปัญหาภัยสังคม/ปัญหายาเสพติด

๓. โอกาส (Opportunity-O)

๓.๑ แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

3.3 ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมืองทางความคิดเห็นน้อย

3.4 มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน

๔. อุปสรรค (Threat-T)

๔.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน

๔.๒ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

๔.๓ การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

๔.๔ ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ

4.5 ภัยธรรมชาติเนื่องจาก ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

4.6 ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.7 ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ

4.8 สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

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

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณบุรีมีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานชีวิต
2. ด้านการศึกษาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6. ด้านการลงทุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 จำนวนทั้งสิ้น 44 อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 16 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 11 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 17 อัตรา ซึ่งตามโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี มีความสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรีได้ แต่ด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 ลดลง ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี จึงขยับเลิกตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งว่างจำนวน 3 ตำแหน่ง ที่ไม่ได้ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบ โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 มีการวิเคราะห์ปัจจัยหลายอย่างเพื่อให้มีความเหมาะสม ดังนี้

7.1 วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษบุรี

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ ผู้บริหาร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจอย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุยบุรี (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S : (Strengths) 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง 2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 50 ปี เป็นวัยทำงาน 3. บุคลากรภายในหน่วยงานมีความมุ่งมั่น ขยัน ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ 4. มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	จุดอ่อน W : (Weaknesses) 1. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย 2. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ 3. ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง 4. บุคลากรมีภาระหนี้สิน
โอกาส O : (Opportunities) 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T : (Threats) 1. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ 2. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 3. ระดับตำแหน่งไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกุกบุรี (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S : (Strengths) 1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเสียสละในการบริหารงานท้องถิ่น 2. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 3. สถานที่ตั้งของสำนักงานมีความเหมาะสม การคมนาคมสะดวก 4. บุคลากร ร้อยละ 60 มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี 5. มีการส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรในสังกัด 6. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน	จุดอ่อน W : (Weaknesses) 1. มีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ 40 จึงทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ทุกตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งนั้นโดยตรง 2. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานขาดบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 3. ประชาชนขาดความสนใจในการพัฒนาท้องถิ่น
โอกาส O : (Opportunities) 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน 2. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 3. มีการประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างใกล้ชิด	ข้อจำกัด T : (Threats) 1. มีการถ่ายโอนภารกิจที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยตรงมารับภารกิจที่เพิ่มขึ้น 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. 3. งบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและเพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี มีโครงสร้างส่วนราชการที่สามารถปฏิบัติภารกิจและแก้ไขปัญหาของราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงแบ่งโครงสร้างส่วนราชการได้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) <u>1.สำนักปลัด อบต.</u> <u>1.1 งานบริหารทั่วไปและกิจการสภา</u> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานบริหารงานทั่วไป -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุมและปฏิบัติงานตามมติสภา อบต. -งานอำนวยการประสานงาน -งานมวลชนสัมพันธ์ <u>1.2 งานนโยบายและแผน</u> -งานนโยบายและแผน	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) <u>1.สำนักปลัด อบต.</u> <u>1.1 งานบริหารทั่วไปและกิจการสภา</u> -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานบริหารงานทั่วไป -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุมและปฏิบัติงานตามมติสภา อบต. -งานอำนวยการประสานงาน -งานมวลชนสัมพันธ์ <u>1.2 งานนโยบายและแผน</u> -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	0

-งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณทั่วไป <u>1.3 งานกฎหมายและคดี</u> -งานข้อบัญญัติและระเบียบ -งานร้องเรียนและอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ	-งานงบประมาณทั่วไป <u>1.3 งานกฎหมายและคดี</u> -งานข้อบัญญัติและระเบียบ -งานร้องเรียนและอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ

<u>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยการ -งานเทศกิจและงานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบริการ -งานป้องกันและกู้ภัย <u>1.5 งานสวัสดิการสังคม</u> -งานสวัสดิการสังคม -งานระเบียบและชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวนสาธารณะ <u>1.6 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> -งานบริหารงานศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานศูนย์การพัฒนาเด็กเล็ก -งานการศึกษาประถมศึกษา <u>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร</u> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ <u>1.8 งานสวัสดิการสังคม</u> -งานสวัสดิการสังคม -งานระเบียบและชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพิทักษ์เด็กและสตรี <u>1.9 งานตรวจสอบภายใน</u> -งานตรวจสอบภายใน	<u>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยการ -งานเทศกิจและงานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบริการ -งานป้องกันและกู้ภัย <u>1.5 งานสวัสดิการสังคม</u> -งานสวัสดิการสังคม -งานระเบียบและชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวนสาธารณะ -งานพิทักษ์เด็กและสตรี <u>1.6 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> -งานบริหารงานศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานศูนย์การพัฒนาเด็กเล็ก -งานการศึกษาประถมศึกษา <u>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร</u> -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ <u>1.8 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> -งานอำนวยการ -งานบริการและส่งเสริมอนามัย -งานป้องกันโรคและควบคุมโรค -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม <u>1.9 งานบริหารงานการศึกษา</u> -งานจัดการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
--	---	--

-งานข้อมูลและสถิติ <u>1.10 งานกิจการโรงเรียน</u> -งานจัดการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานการศึกษาประถมศึกษา	-งานการศึกษาประถมศึกษา	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ

2. กองคลัง <u>2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี</u> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย -งานการเก็บรักษาเงิน -งานการบัญชี -งานทะเบียนการควบคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>2.2 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ -งานควบคุมกิจการและเร่งรัดรายได้ <u>2.3 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุและครุภัณฑ์	2. กองคลัง <u>2.1 งานการเงินและบัญชี</u> -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย -งานการเก็บรักษาเงิน -งานการบัญชี -งานทะเบียนการควบคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ -งานควบคุมกิจการและเร่งรัดรายได้ <u>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุและครุภัณฑ์	
---	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
3. กองช่าง <u>3.1 งานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน,สะพาน -งานก่อสร้างฝายกั้นน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานสถาปัตย์ และ มณฑลศิลป์ -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>3.3 งานสาธารณูปโภค</u> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าและสาธารณะ -งานระบายน้ำ -งานตกแต่งสถานที่ <u>3.4 งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานปฏิรูปที่ดินและงานฟื้นฟู	3. กองช่าง <u>3.1 งานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน,สะพาน -งานก่อสร้างฝายกั้นน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานสถาปัตย์ และ มณฑลศิลป์ -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>3.3 งานสาธารณูปโภค</u> -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าและสาธารณะ -งานระบายน้ำ -งานตกแต่งสถานที่ <u>3.4 งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง -งานปฏิรูปที่ดินและงานฟื้นฟู	
	4. หน่วยตรวจสอบภายใน <u>4.1 งานตรวจสอบภายใน</u> -งานตรวจสอบภายใน	

1.6 ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
1.7 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
1.8 พนักงานขับรถยนต์	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 ตำแหน่ง 10 อัตรา

1.9 ยาม	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
1.10 นักการภารโรง	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
1.11 คนงาน	จำนวน 1 ตำแหน่ง	8 อัตรา

2. กองคลัง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน 3 ตำแหน่ง รวม 3 อัตรา

2.1 ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
2.2 นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
2.3 เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 4 ตำแหน่ง รวม 4 อัตรา

2.5 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
2.6 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
2.7 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1 อัตรา
2.8 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1 อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา

2.9 คนงาน	จำนวน 2 ตำแหน่ง	2 อัตรา
-----------	-----------------	---------

3. กองช่าง ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน 3 ตำแหน่ง รวม 4 อัตรา

3.1 ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1	อัตรา
3.2 วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1	อัตรา
3.3 นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน 1 ตำแหน่ง	2	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 3 ตำแหน่ง รวม 3 อัตรา

3.4 ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1	อัตรา
3.5 ผู้ช่วยช่างโยธา	จำนวน 1 ตำแหน่ง	2	อัตรา
3.6 ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง รวม 5 อัตรา

3.8 คนงานทั่วไป	จำนวน 1 ตำแหน่ง	5	อัตรา
-----------------	-----------------	---	-------

4. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

พนักงานส่วนตำบล จำนวน 1 ตำแหน่ง รวม 1 อัตรา

4.1 นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน 1 ตำแหน่ง	1	อัตรา
--------------------------------------	-----------------	---	-------