**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ปีงบประมาณ 2558-2560**

**(ปรับปรุงครั้งที่ 5)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด**

**อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560**

**คำนำ**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการ

แบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ให้เหมาะสมอีกด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด**

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ปีงบประมาณ พ.ศ.2558-2560(ปรับปรุงครั้งที่ 5)**

# องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

**………………………………….**

### สารบัญ หน้า

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 1

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลท่าลาด 2-4

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด 4-6

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง 7

7. วิเคราะห์ 7-13

8. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล 13

9. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง 14-19

10. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 20-21

11. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 22-26

12. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 27-29

13. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง 30

14.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง 31-32

ผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของ อบต.ท่าลาด (พ.ศ.2558-2560)

- สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2558-2560)

**……………………………………….**

**-1-**

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.2558-2560 (ปรับปรุงครั้งที่ 5)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด**

#### 1.หลักการและเหตุผล

#### 1.1 ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐาน พ.ศ.2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2545 กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2558-2560 ให้ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 **(ปรับปรุงครั้งที่ 5 )** ขึ้น

**2. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

-2-

2.6 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน

บุคคลให้เป็นไปตามที่กฏหมายกำหนด

**3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารท่าลาด ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1 คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฏหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลท่าลาด

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลท่าลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

**สภาพปัญหา**

**1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

1 การคมนาคมไม่สะดวก

2 ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง

**2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

1.ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ

2.ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

3.ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

4.ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

-3-

**3. ปัญหาด้านสังคม**

1. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

2. ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง

3. ปัญหาการว่างงาน

**4. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร**

1. การเข้าสู่ตำแหน่งยังเป็นระบบอุปถัมภ์

2. การศึกษาน้อย

**5. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย**

1. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

2. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

**6. ปัญหาน้ำกิน น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

1. การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

2. ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

3. คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

**7. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

1. ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

2. การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

**8. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

1. แนวเขตป่าสาธารณะยังไม่ชัดเจน

**9. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

1. ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

2. บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

3. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารของทางราชการไม่ทั่วถึง และขาดประสิทธิภาพ

**ความต้องการของประชาชน**

**1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1.1 ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

1.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

**2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

**3. ความต้องการด้านสังคม**

3.1 จัดอบรมการแก้ไขปัญหายาเสพติด

3.2. การจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ

3.3 แก้ไขปัญหาการว่างงาน

**4. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร**

4.1 รณรงค์ไม่ให้มีการซื้อสิทธิ์ขายเสียง

4.2 ให้มีการส่งเสริมแนะแนวจากสถานศึกษาแก่ผู้นำชุมชนให้ได้รับการศึกษาต่อ

-4-

**5. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

5.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

5.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

5.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

**6. ความต้องการด้านน้ำอุปโภค - บริโภค เพื่อการเกษตร**

6.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

6.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

**7. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

7.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

7.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

7.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

7.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**8. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

8.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำ คลอง

8.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

**9. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

9.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

9.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกๆด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าลาด ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

-5-

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1)
2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1)
3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2)
4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3)
5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4)
6. การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5)

**5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6)
2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3)
3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
5. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2)
6. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
7. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(มาตรา 16(19))

**5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4)
2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(มาตรา 68(8)

1. การผังเมือง (มาตรา 68(13)
2. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3)
3. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(มาตรา 16(17)

1. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28)

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว** ภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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. กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา 68(11)
7. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6)
8. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7)

-6-

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

1. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7)
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2)
3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12)

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม 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 และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18)

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร**

**ปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้อง

ถิ่น (มาตรา 45(3)

1. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9)
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16)
3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3)
4. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16)

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะ

แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

|  |
| --- |
| หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2543  มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่  องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ.2552) |

### -7-

# 6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

#### ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. สนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดด้วยเทคนิค SWOT Analysis**

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

-8-

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

2. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามาราถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 ด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

**จุดแข็ง (Streng=S)**

1. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

3. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

2. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

3. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

4. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

5. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
2. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
3. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรภายในกลุ่มจังหวัด

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

-9-

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

5. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

3. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

4. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 ด้านสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร

**จุดแข็ง (Streng=S)**

1. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ

2.มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร

2. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ

3. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

-10-

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง

2. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

2. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

3. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว

4. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดอุบลราชธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

3. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งอุทกภัย

-11-

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 ด้านการเมืองและการบริหาร

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

2.บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

4. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

3. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี (ปีงบประมาณ 2558 – 2560) จะใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้ ดังนี้

**การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2558 -2560) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

-12-

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

                 ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

               1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

               2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

                3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

            แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

                1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

                2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

                3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

                4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

                5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

                6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

                7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

                8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

                9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

                10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

       1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

                 1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

                 1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

                        การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ  มีวิธีการคิด ดังนี้

                        1 ปี จะมี 52  สัปดาห์

                        1 สัปดาห์จะทำ 5  วัน

                        1 ปี จะมีวันทำ 260  วัน

                        วันหยุดราชการประจำปี 13  วัน

                        วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

                        คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย 7   วัน

                        รวมวันหยุดใน 1 เดือน 30   วัน

-13-

                     \* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี       230 วัน

                        เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน     6  ชั่วโมง

                       (08.30–16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

                 \*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6)    1,380 ชั่วโมง

                        หรือ                       (1,380 x 60)    82,800  นาที

                 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

               สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน  =  ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี) x เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น     
                                    เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2558 -2560) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้ ดังนี้

**7.สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและแผนอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็น

ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เนื่องจากมีบางภารกิจที่มีงานเพิ่มมากขึ้นจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นใหม่ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ภายในระยะเวลา 3 ปี จึงกำหนดส่วนราชการ และโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

-14-

**8.1โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | **หมายเหตุ** |
| 1. **สำนักงานปลัด อบต.**   1.1 งานบริหารงานทั่วไป  - งานธุรการ  - งานบริหารงานบุคคล  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล  - งานตรวจสอบภายใน  1.2 งานนโยบายและแผน  - งานนโยบายและแผน  - งานวิชาการ  - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์  - งานงบประมาณ  - งานข้อบัญญัติและระเบียบ  1.3 งานกฎหมายและคดี  - งานกฎหมายและคดี  - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์  1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย  - งานรักษาความสงบ  - งานฟื้นฟู  1.5 งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน  - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ  - งานข้อมูล  - งานฝึกอบรมอาชีพ  - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม  - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ | **1. สำนักงานปลัด อบต.**  1.1 งานบริหารงานทั่วไป  - งานธุรการ  - งานบริหารงานบุคคล  - งานกิจการสภา  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล  - งานกฎหมายและคดี  - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์  1.2 งานนโยบายและแผน  - งานนโยบายและแผน  - งานวิชาการ  - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์  - งานงบประมาณ  - งานข้อบัญญัติและระเบียบ  - งานตรวจสอบภายใน  1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย  - งานรักษาความสงบ  - งานฟื้นฟู  1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ  - งานข้อมูล  - งานฝึกอบรมอาชีพ  - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม  - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ  - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖  การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร  ข้อ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน  ข้อ ๒ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร  สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓  การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง  ข้อ ๕ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม  ข้อ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน  ข้อ ๘ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน  สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔  การสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร  ข้อ ๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน  ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |

-15-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **2. กองคลัง**  2.1 งานการเงิน  - งานการเงิน  - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  2.2 งานบัญชี  - งานการบัญชี  - งานทะเบียนและคุมเบิกจ่ายเงิน  - งานงบการเงินและงบทดรอง  - งานแสดงฐานะทางการเงิน  2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า  - งานพัฒนารายได้  2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี  - งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์  **3.กองช่าง**  3.1 งานก่อสร้าง  - งานก่อสร้างและบูรณะถนน  - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน  - งานข้อมูลก่อสร้าง  3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานออกแบบและบริการข้อมูล  3.3 งานประสานสาธารณูปโภค  - งานประสานกิจการประปา  - งานไฟฟ้าสาธารณะ  - งานระบายน้ำ | **2. กองคลัง**  2.1 งานการเงิน  - งานการเงิน  - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  2.2 งานบัญชี  - งานการบัญชี  - งานทะเบียนและคุมเบิกจ่ายเงิน  - งานงบการเงินและงบทดรอง  - งานแสดงฐานะทางการเงิน  2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า  - งานพัฒนารายได้  2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี  - งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์  **3. กองช่าง**  3.1 งานก่อสร้าง  - งานก่อสร้างและบูรณะถนน  - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน  - งานข้อมูลก่อสร้าง  3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานออกแบบและบริการข้อมูล  3.3 งานประสานสาธารณูปโภค  - งานประสานกิจการประปา  - งานไฟฟ้าสาธารณะ  - งานระบายน้ำ | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖  การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร  ข้อ ๕ การพัฒนาและปรับปรุงรายได้  สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖  การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค  ข้อ ๑ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและทางระบายน้ำ  ข้อ ๒ การพัฒนาระบบจราจร  ข้อ ๓ ขยายเขตไฟฟ้า  ข้อ ๔ พัฒนาระบบประปา  ข้อ ๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุงหอกระจายข่าว  ข้อ ๖ ก่อสร้างศาลาประชาคม/อาคารเอนกประสงค์ |

-16-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **4.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1.งานบริหารการศึกษา  งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก  - งานวิชาการและส่งเสริม  พัฒนาการเด็ก  - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก  - งานติดตามและประเมินผล  4.2งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม  - งานข้อมูล  - งานประสานกิจกรรม  - งานส่งเสริม  - งานติดตามและประเมินผล | **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1.งานบริหารการศึกษา  งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - งานข้อมูลพัฒนาการเด็กเล็ก  - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก  - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก  - งานติดตามและประเมินผล  4.2งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม  - งานข้อมูล  - งานประสานกิจกรรม  - งานส่งเสริม  - งานติดตามและประเมินผล | สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓  การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง  ข้อ ๒ ส่งเสริมการศึกษาและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น  ข้อ ๓ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ  ข้อ ๔ ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน |

-17-

**8.2** องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้ดังนี้

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2558-2560**(ปรับปรุงครั้งที่ 5)

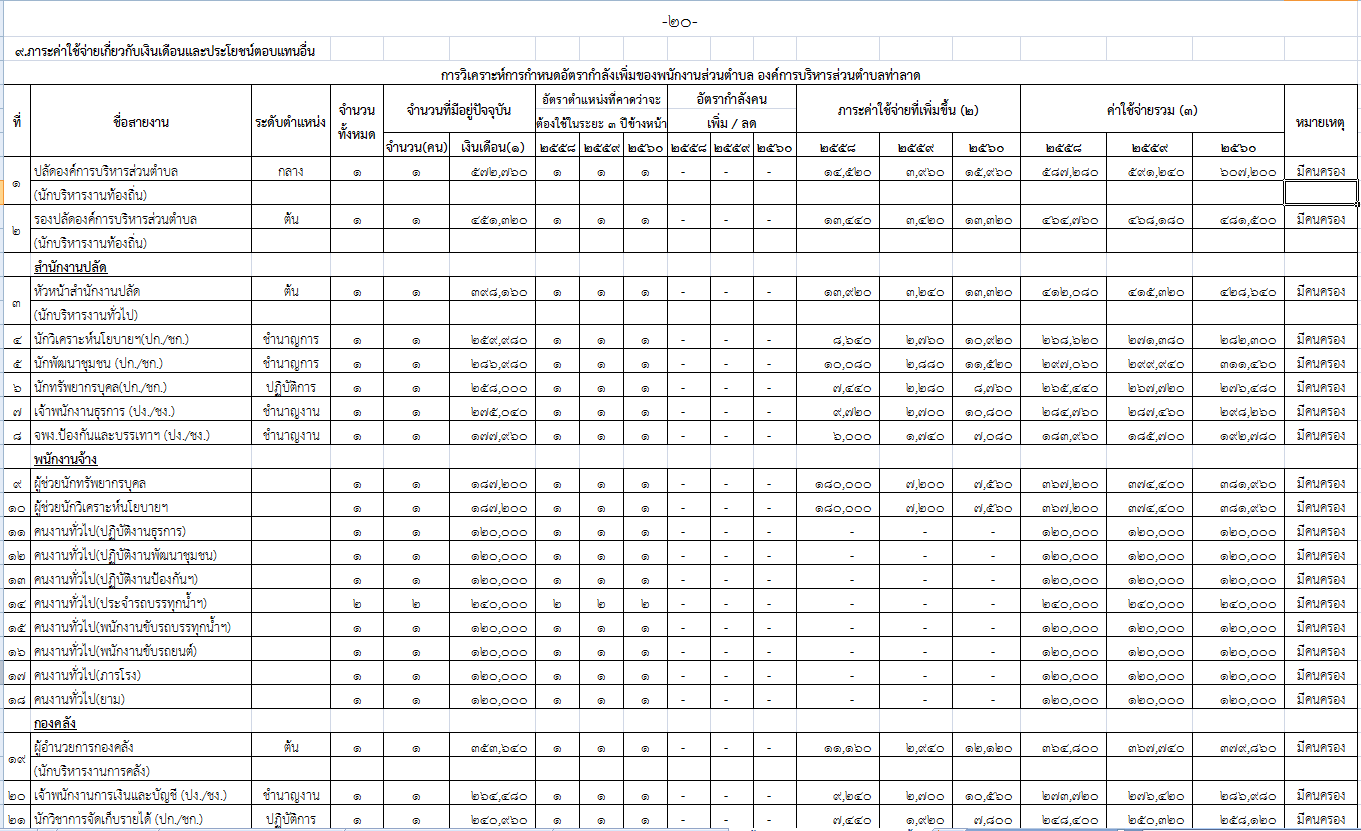
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2558** | **2559** | **2560** | **2558** | **2559** | **2560** |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14  15 | ­ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)  รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)  **สำนักงานปลัด**  หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)  **งานบริหารงานทั่วไป**  นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  จพง.ธุรการ ชำนาญงาน  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป(ยาม)  คนงานทั่วไป(ภารโรง)  คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถยนต์)  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)  **งานนโยบายและแผน**  นักวิเคราะห์นโยบายฯชำนาญการ  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ  **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**  จพง.ป้องกันและบรรเทาฯปฏิบัติงาน  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานป้องกันฯ)  คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถน้ำฯ) | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - |  |

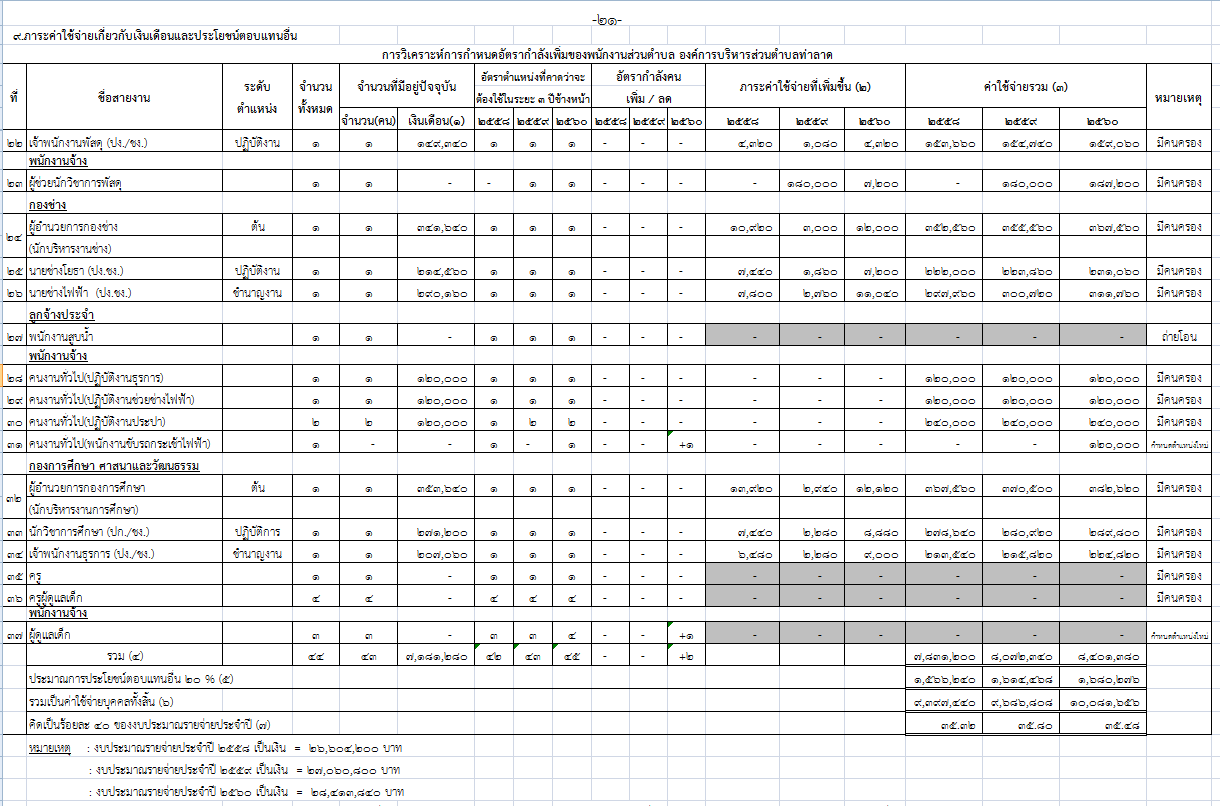
-18-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2558** | **2559** | **2560** | **2558** | **2559** | **2560** |
| 16  17  18  19  20  21  22  23  24  25  26  27  28  29  30 | คนงานทั่วไป(ประจำรถน้ำฯ)  **งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**  นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน)  **กองคลัง**  ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)  **งานการเงิน**  จพง.การเงินและบัญชี ชำนาญงาน  **งานบัญชี**  จพง.การเงินและบัญชี ชำนาญงาน  **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**  นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ  **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**  เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ  **กองช่าง**  ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)  **งานก่อสร้าง**  นายช่างโยธาปฏิบัติงาน  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)  งานออกแบบและควบคุมอาคาร  ผู้อำนวยการกองช่าง  งานประสานสาธารณูปโภค  นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานไฟฟ้า)  คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานประปา)  คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถกระเช้า  ไฟฟ้า) | 2  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  2  - | 2  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  2  - | 2  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  2  - | 2  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  2  1 | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -    -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  +1 | **กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม** |

-19-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | **เพิ่ม / ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2558** | **2559** | **2560** | **2558** | **2559** | **2560** |
| 310  32  33  34  35  36  37  38 | **ลูกจ้างประจำ**  พนักงานสูบน้ำ  กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  ผู้อำนวยการกองการศึกษา  (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)  **งานบริหารการศึกษา**  นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ  จพง.ธุรการชำนาญงาน  **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  ครู คศ.1  ครูผู้ดูแลเด็ก  พนักงานจ้างทั่วไป  ผู้ดูแลเด็ก  ผู้ดูแลเด็ก | 1  1  1  1  1  4  3 | 1  1  1  1  1  4  3 | 1  1  1  1  1  4  3 | 1  1  1  1  1  4  3  1 | -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  +1 | **กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม** |
|  | รวม | 43 | 42 | 43 | 45 |  |  | +2 |  |

****

****

-22-

**10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2558-2560**

**โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.ท่าลาด**

**ปลัด อบต.**

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)

**รองปลัด อบต.**

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (1)

**สำนักงานปลัด**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

- งานบริหารงานทั่วไป

- งานนโยบายและแผน

- งานป้องกันละบรรเทาสาธารณภัย

- งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน

**กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**

( นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(1)

- งานบริหารการศึกษา

- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ

วัฒนธรรม

**กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)

- งานก่อสร้าง

- งานออกแบบและ

ควบคุมอาคาร

* งานประสาน

สาธารณูปโภค

**กองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ) (1)

- งานการเงิน

-งานการบัญชี

-งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

-งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

-23-

**โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(1)**

**งานป้องกันละบรรเทา**

**สาธารณภัย**

**งานนโยบายและแผน**

**งานสวัสดิการสังคมและ พัฒนาชุมชน**

**งานบริหารงานทั่วไป**

**-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง)(1 )คนงานทั่วไป(4)**

-นักวิเคราะห์นโยบายและ**แผน**

(ชก.) (1)

-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)

**- นักทรัพยากรบุคคล(ปก)(1)**

**- เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)(1)**

**- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(1)**

**- คนงานทั่วไป (4)**

**-นักพัฒนาชุมชน(ชก)(1)**

**-คนงานทั่วไป(1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | 1 | - | - | 1 | 2 | - | - | 1 | 1 | - | - | 2 | 9 | 17 |

**-24-**

**โครงสร้างกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(1)**

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

**งานบัญชี**

**งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ**

**งานการเงิน**

**- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ชง.)**

**- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ชง.)(1)**

**-นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก.)(1)**

**-เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง.)(1)**

**-ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ(1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 | 1 | - | - | 1 | - | 5 |

-25-

**โครงสร้างกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)**

**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**

**งานก่อสร้าง**

แผน 3 – 5

**งานประสานสาธารณูปโภค**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

**- นายช่างโยธา(ปง.)(1)**

**- คนงานทั่วไป(1)**

**-นายช่างไฟฟ้า(ชง.)(1)**

**-คนงานทั่วไป(3)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | - | 1 | - | 5 | 9 |

-26-

**โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**

**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)**

**งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**

**งานบริหารการศึกษา**

**-ครู (คศ.1)(1)\***

**-ครูผู้ดูแลเด็ก (4)\***

**-ผู้ดูแลเด็ก (3)\***

**- นักวิชาการศึกษา(ปก.)(1)**

**- เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)(1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 | - | - | - | 3\* | 6 |

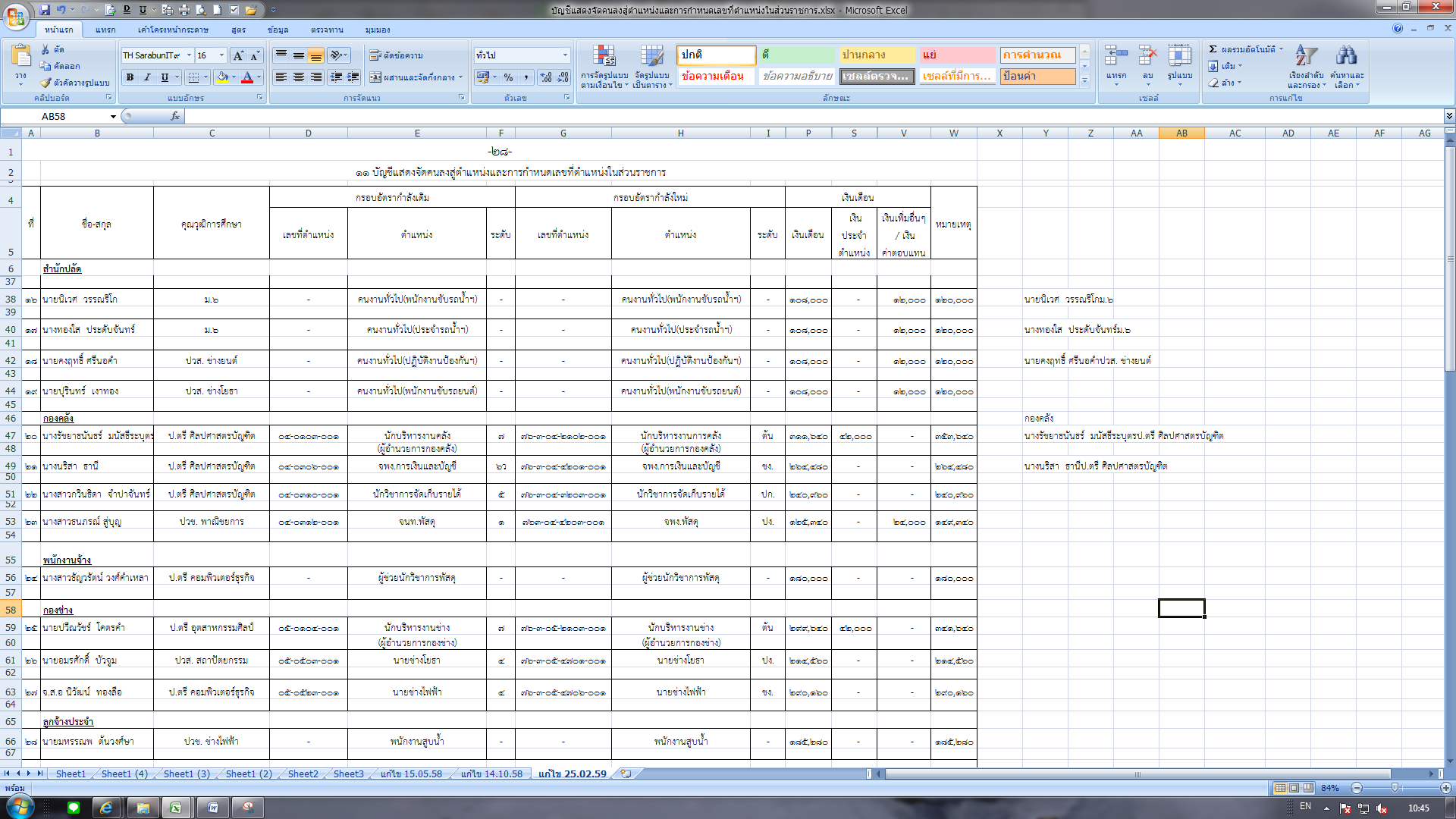
- ครู คศ.1 จำนวน 1 คน

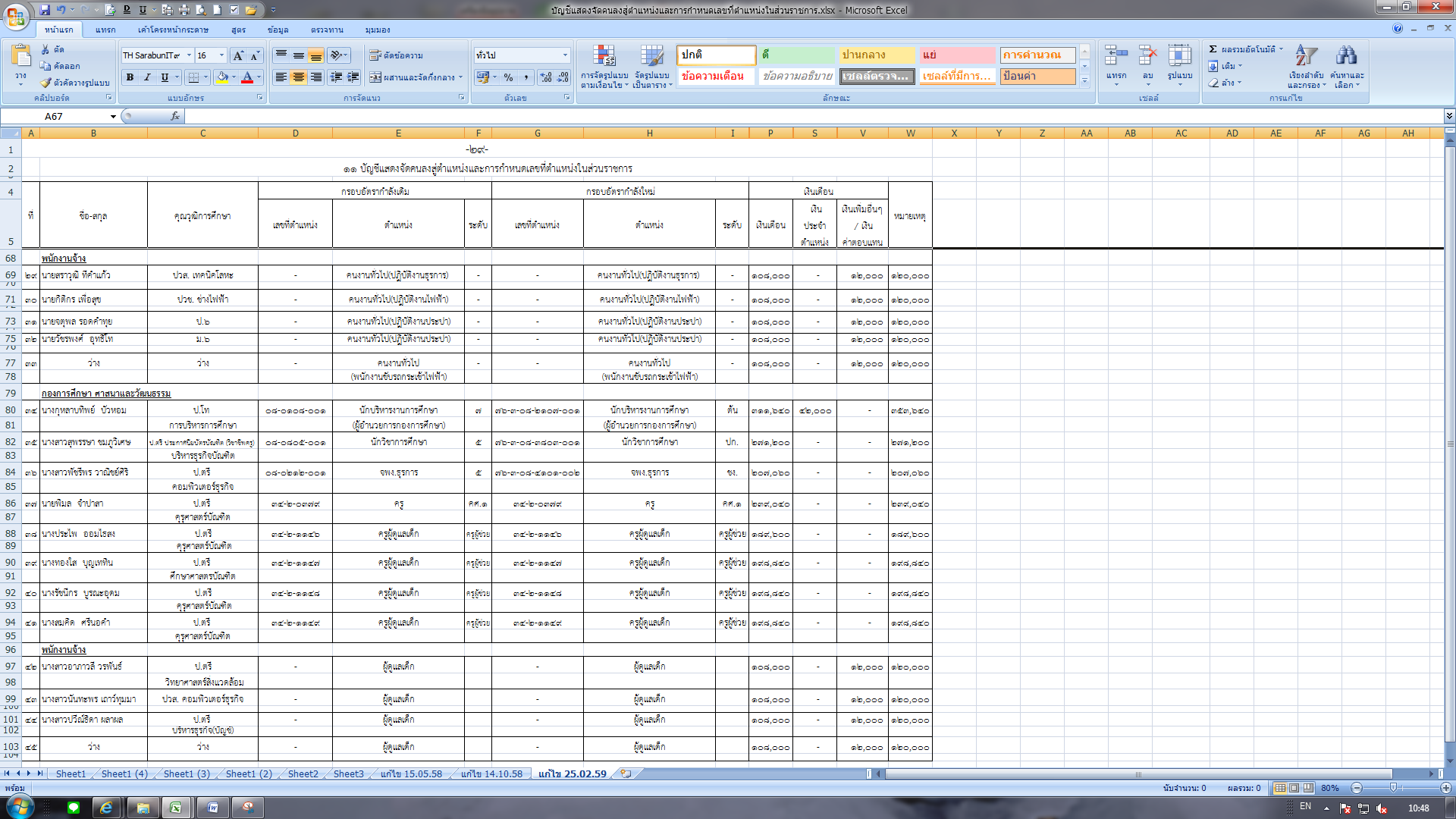
- ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 4 คน

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 3 คน

\* งบประมาณอุดหนุน







-30-

**๑2. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดอ**

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๕ ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ตามแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ทั้ง ๕ ด้าน เป็นการพัฒนาให้บุคลากรในสังกัดให้เป็นมืออาชีพและเป็นเจ้าหน้าที่ชำนาญการ (Knowledge worker) โดยมีเป้าหมาย ๖ ประการ คือ

๑. มีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุรู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบด้าน และสามารถคาดคะเนเพื่อหาทางแก้ไขได้กรณีที่มีเหตุผิดปกติเกิดขึ้น

๒. มีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากประสบการณ์ ไหวพริบปฏิภาณ จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะตัว

๓. มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ สื่อสารทำความเข้าใจได้ดี มีการสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทนอดกลั้น เพื่อที่จะได้ทำผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

๔.มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เพื่อให้ทำงานได้เบ็ดเสร็จได้ด้วยตนเอง

๕. ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสาร และเป็นสื่อนำสู่แหลงความรู้ที่สำคัญของโลกปัจจุบัน

๖. มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูลความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

-31-

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ดังนี้

**1. มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด**

1.1 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

**2.จรรยาวิชาชีพขององค์กร**

2.1 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องจงรักภักดีต่อชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์

2.2 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

2.3 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

2.4 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

2.5 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

2.6 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

2.7 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

-32-

2.8 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

2.9 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

2.10 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

2.11 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน