นโยบายและกลยุทธ์

ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก

อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

**เรื่อง หน้า**

**หลักการและเหตุผล 1**

**วัตถุประสงค์ 2**

**กรอบแนวความคิดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 3**

**สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 11**

**ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 13**

**ภารกิจหลักและภารกิจรอง 14**

**สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล 15**

**โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 17**

**การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง 22**

**ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 24**

**แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 27**

**บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ 32**

**แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง 36**

**ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง 37**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

นโยบายและกลยุทธ์

ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)

 \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**1.หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่าแยก จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ดังนี้

๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยกจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

 ๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยกแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561–2563 ขึ้น

**- 2 -**

**2. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ**

 **๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

 2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

 2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.จังหวัด ) ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม
 2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ให้เหมาะสม
 2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
 2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
**๒.๒** **ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี** 2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ 2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน 2.2.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้ 2.2.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ 2.2.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้ 2.2.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**- 3 –**

**3. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวน****การ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี**3.๑กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลังการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้ **\***The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร **\***International Personnel Management Association (IPMA)ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning) **\***ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”  **\***สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง” **\***กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

-4-

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 (1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

* พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

-5-

 (2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

 การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

 - สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

-6-

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

 - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

 3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

-7-

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



 เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ที่มีอยู่ดังนี้
 กระจกด้านที่ 1Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่าแยก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ
 กระจกด้านที่ 2Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

-8-

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
		- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
		- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
		- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
	+ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
		- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
		ท่าแยก
		- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
		สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
		- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

 การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้
 จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 **=** เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที

 หมายเหตุ

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

 กระจกด้านที่ 4Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก (การตรวจประเมิน LPA)
 กระจกด้านที่ 5360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้
 \*ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

-9-

 \*ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก
เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

 \*มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี่ฆ้อง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

 จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก และ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี่ฆ้อง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ประชากรน้อยกว่าทั้งสองแห่ง แต่บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก

**-10-**

ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
**3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓**3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก
3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยกเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis) 3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว 3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัดตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
| 2 ก.ค.60 | แต่งตั้งคณะทำงาน |  |
| 28 ก.ค.60 | ประชุมคณะทำงาน | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ |
| 31 ก.ค.60 | ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง | อบต.หนองบอน , อบต.โคกปี่ฆ้อง |
| ส.ค.60 | จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา | พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี |
| 16 – 22 ส.ค.60 | เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดสระแก้วพิจารณา |  |
| 29 ส.ค.60 | ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ |  |
| ก.ย.60 | จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ท่าแยก | ปลายเดือน ก.ย.60 |
| ก.ย.60 | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี  | 1 ต.ค.60 – 30 ก.ย.63 |
| ต.ค.60 | รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี  | จังหวัดสระแก้ว , อำเภอเมืองสระแก้ว |

-11 –
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
สภาพปัญหา
**1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**
1.1 การคมนาคมในพื้นที่ไม่สะดวก
1.2 ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าชุมชนมีไม่พอเพียง
1.3 ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอ
1.4 ปัญหาแหล่งน้ำคูคลอง
1.5 ปัญหาการรักษาความสะอาดและขยะมูลฝอย
**2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการไม่เป็นสมาชิกกลุ่ม
2.2 ประชาชนขาดความรู้เรื่องการพัฒนาการเกษตร
**3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย**
3.1 ปัญหาขาดความรู้เรื่องสาธารณสุข และอนามัย
3.2 ปัญหาเรื่องยาเสพติด
3.3 ปัญหาเรื่องการกำจัดขยะ
3.4 ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ
3.5 ปัญหายุงลาย
3.6 ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า
**4. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**
4.1 การวางท่อประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ
4.2 บ่อบาดาลของเดิมชำรุดเสียหาย
**5. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**
5.1 การไปใช้สิทธิเลือกตั้งน้อย
5.2 ขาดการเรียนรู้ นอกระบบการเรียนการสอน
**6. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ**
6.1 คลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ บางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้อุปโภค - บริโภค ได้ (น้ำมีมลพิษ)6.2 คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
6.3 สองข้างถนนยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม
**7. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**
7.1 อาคารอเนกประสงค์องค์การบริหารส่วนตำบล
7.2 รถเก็บขยะมูลฝอยในการบริการประชาชน

-12 -

ความต้องการของประชาชน
1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
1.1 ก่อสร้างถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
1.2 สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
1.3 ระบบประปาหมู่บ้าน / ประปาภูมิภาค
1.4 ขอขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
1.5 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
1.6 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล
2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
2.1 ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร
2.2 ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และทัศนศึกษา
2.3 ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุน / อุปกรณ์
2.4 ต้องการพันธุ์ข้าวใหม่ และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย
3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
3.1 ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
3.2 ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา
3.3 ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ
3.5 กำจัดยุงลายให้หมดทั้งหมู่บ้าน
3.6 จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ทุกหมู่บ้าน
3.7 จัดทำโครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
4.1 ต้องการขยายการวางท่อประปาหมู่บ้าน / ภูมิภาค
4.2 ต้องการขุดลอกคลองส่งน้ำ / กำจัดวัชพืช
5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
5.1 ต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
5.2 ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา / การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)
5.3 ต้องการความรู้ด้านสุขภาพอนามัย (อนามัยแม่และเด็ก /อบรมแม่บ้าน โภชนาการและอื่นๆ)
5.4 ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
5.5 ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง
5.6 จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
5.7 จัดการแข่งขันกีฬาตำบล ต้านยาเสพติด
5.8 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5.9 ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต
6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6.1 ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
6.2 ต้องการได้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.3 ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

-13-

7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 ต่อเติมสำนักงานอบต.

7.2 ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใหม่ เพิ่ม 1 แห่ง

7.2 จัดซื้อรถบรรทุก(ดีเซล) กองช่าง

5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าแยก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ( มาตรา 67 (1) )

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

(3) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ( มาตรา 68 (2) )

(4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ( มาตรา 68 (3) )

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

(6) การสาธารณูปการ ( มาตรา 16 (5) )

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(2) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ( มาตรา 68 (4) )

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

(4) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา16(2))

(5) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การผังเมือง ( มาตรา 68 (13) )

(2) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง( มาตรา 16(17) )

(3) การควบคุมอาคาร ( มาตรา 16(28) )

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6) )

(2) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7) )

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

(4) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน ( มาตรา 16(7) )

-14-

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

 ดังนี้

(1) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

 ( มาตรา 67 (2) )

(2) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ( มาตรา 17(12) )

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

(3) การจัดการศึกษา ( มาตรา 16(9) )

(4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วน

 ท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรืองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

 ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของ อบต.จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต. เป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 จำนวน 7 ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง

ที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก มีภารกิจหลักและ

ภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

6.1 ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

4. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

6.2 ภารกิจรอง

1. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

2. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 -15-

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

 วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก

 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่
	1. S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

* 1. W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่
	1. O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. T มาจาก Threats

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก (ระดับตัวบุคลากร)

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อน W1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. มีภาระหนี้สิน |
| โอกาส O1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัด T1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

 -16-

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก (ระดับองค์กร)

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | จุดอ่อน W1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี3. อาคารสำนักงานคับแคบ  |
| โอกาส O1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ข้อจำกัด T1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ |

-17-

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

 8.1 โครงสร้าง

 จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| 1. สำนักงานปลัด อบต.1.1 งานบริหารทั่วไป1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย1.5 งานกิจการสภา อบต.1.6 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม1.7 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข1.8 งานรักษาความสะอาด1.9 งานบริหารงานบุคคล1.10 งานสวัสดิการสังคม1.11 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี | 1. สำนักงานปลัด อบต.1.1 งานบริหารทั่วไป1.2 งานนโยบายและแผน1.3 งานกฎหมายและคดี1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย1.6 งานการเจ้าหน้าที่ |       |
| 2. กองคลัง2.1 งานการเงิน2.2 งานบัญชี 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | 2. กองคลัง2.1 งานการเงิน2.2 งานบัญชี 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  |      |
| 3. กองช่าง3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง3.2 งานควบคุมอาคาร3.3 งานประสานสาธารณูปโภค3.4 งานผังเมือง | 3. กองช่าง3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง3.2 งานควบคุมอาคาร3.3 งานประสานสาธารณูปโภค3.4 งานผังเมือง |  |

- 18 -

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| 4. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ4.1 งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน4.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก4.3 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน4.4 งานสังคมสงเคราะห์4.5 งานศาสนาและวัฒนธรรม | 4. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ4.1 งานบริหารการศึกษา4.2 งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก4.4 งานศาสนาและวัฒนธรรม4.5 งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ |       |

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

 จากข้อ 8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน
ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด
ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ
มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

สำนักงานปลัด 1.1 พนักงานส่วนตำบล 6 อัตรา 1.2 พนักงานจ้าง 9 อัตรา

กองคลัง 2.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา 2.2 พนักงานจ้าง 4 อัตรา

กองช่าง 3.1 พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา 3.2 พนักงานจ้าง 7 อัตรา

กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

 4.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา 4.2 พนักงานครู 2 อัตรา 4.3 พนักงานจ้าง 11 อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) 4 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ 3.1.3 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

 -19-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | งาน | จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี) |
| พนักงาน | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| สำนักงานปลัด | บริหารงานทั่วไป | 1 | 1 | 2 |
| งานกฎหมายและคดี | 1 | - | - |
| งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | 1 | - |
| งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | - | 1 | - |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - | 1 | - |
| งานกิจการสภา อบต. | 1 | - | - |
| งานบริหารงานบุคคล | 1 | 1 | - |
| งานการเจ้าหน้าที่ | - | 1 |  |
| กองคลัง | งานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | - |
| งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | - | 2 | - |
| งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | 1 | 1 | - |
| กองช่าง | งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน | 1 | 3 | 2 |
| งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร | 1 | - | - |
| งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง | 1 | - | - |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | งานบริหารการศึกษา | 2 | 1 | - |
| งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและงานกีฬาและนันทนาการ | 2 | 5 | 5 |

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยกใน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านควบคู่คุณภาพชีวิตที่ดี
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านมีชุมชนเข้มแข็ง
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านพัฒนาการเมืองการบริหาร

-๒๐-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน | - พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน | - ปลัด อบต.- ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ- ผช.นายช่างโยธา- จพง.ธุรการ กองช่าง |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 ควบคู่คุณภาพชีวิตที่ดี | - ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อให้บริการด้านทันตกรรมการจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่  | - ปลัด อบต.- ผอ.กองช่าง- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงาน  |
| - ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและสิ่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา  | - ปลัด อบต.- ผอ.กองการศึกษา- นักวิชาการศึกษา- ผช.นักวิชาการศึกษา- ครู /ผช.ครู/ ผดด. |
| - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส | - ปลัด อบต.- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน |

-๒๑-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3มีชุมชนเข้มแข็ง  | - ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฏีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร  | - ปลัด อบต.- หน.สำนักปลัด- ผช.นักพัฒนาชุมชน-  |
| - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ | - ปลัด อบต.- ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ- จพง.ธุรการ กองช่าง- ผช.นายช่างโยธา |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ | - พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว | - ปลัด อบต.- หัวหน้าสำนักปลัด- นักทรัพยากรบุคคล- ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว |
| -ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว | - ปลัด อบต.- หัวหน้าสำนักปลัด- นักพรัยากรบุคคล- ผช.นักพัฒนาการท่องเที่ยว |
| - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล | - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการ | - พัฒนาบุคลากร | - ปลัด อบต.- หัวหน้าสำนักปลัด- นักพรัยากรบุคคล- ผช.นักทรัพยากรบุคคล |
|  | - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้  | - ปลัด อบต.- ผอ.กองคลัง- นักวิชาการเงินฯ- จพง.จัดเก็บรายได้- จพง.การเงิน- ผช.จพง.พัสดุ- ผช.จพง.การเงินฯ |
|  | - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล | - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ |

-๒๒-

8.2 การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง

 ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง

3 ปี ได้ดังนี้

 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561-2563

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | หมายเหตุ |
|  | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 |
| ปลัด อบต. ( นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| รองปลัด อบต.(นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | -ว่าง- |
| สำนักงานปลัด  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นิติกร ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักทรัพยากรบุคคล ปก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | 1 | 1 | 1 |  | - | - | -ว่าง- |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | -ว่าง- |
| พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |
| คนงาน | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | ว่าง 1 |
| กองคลัง |   |   |   |   |   |   |  |  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 |  1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการคลัง ปก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | -ว่าง- |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | - ว่าง - |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - ว่าง - |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

-๒3-

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรา | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งทีกรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | หมายเหตุ |
| กำลังเดิม | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 |  |
| กองช่าง |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นายช่างโยธา ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - ว่าง - |
| นายช่างไฟฟ้า ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |
| คนงาน | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | ว่าง 1 อัตรา |
| กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - ว่าง - |
| นักวิชาการศึกษา ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | ว่าง 2 อัตรา |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (คุณวุฒิ) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (คุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | -ว่าง- |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (ผู้มีทักษะ) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทักษะ) | 4 | 4 | 4 | 4 | - | - | - |   |
| รวม | 56 | 56 | 56 | 56 | - | - | - |  |

-27-

 10 . แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก

(นักบริหารงานท้องถิ่น )

ระดับกลาง (1)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก

(นักบริหารงานท้องถิ่น)

ระดับต้น (1)

สำนักงานปลัด อบต.

นักบริหารงานทั่วไป

**- งานบริหารงานทั่วไป**

**- งานนโยบายและแผน**

**- งานกฎหมายและคดี**

**- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

**- งานกิจการสภา อบต.**

**- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม**

**- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข**

**- งานรักษาความสะอาด**

**- งานบริหารงานบุคคล**

**- งานสวัสดิการสังคม**

 **- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี**

กองช่าง

นักบริหารงานช่าง

**- งานแบบแผนและการก่อสร้าง**

**- งานควบคุมอาคาร**

**- งานสาธารณูปโภค**

**- งานผังเมือง**

กองคลัง

นักบริหารงานการคลัง

**- งานการเงิน**

**- งานบัญชี**

**- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

**- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

นักบริหารงานการศึกษา

**- งานบริหารการศึกษา**

**- งานวัฒนธรรมและประเพณี**

**- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน**

**- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

**- งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ**

-28–

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

 หัวหน้าสำนักปลัด

 นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

**งานป้องกันและบรรเทา**

**สาธารณภัย**

**งานกิจการสภา**

 **พนักงานส่วนตำบล**

**เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.**

 **(ว่าง 1 อัตรา)**

**งานกฎหมายและงานคดี**

**งานนโยบายและแผน**

**งานบริหารงานทั่วไป**

พนักงานส่วนตำบล

-**เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

**( ว่าง 1 อัตรา)**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

**-นายชนาวุฒิ ดัดงาม**

**ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

**พนักงานส่วนตำบล**

**นายพิจิตร พันธ์พานิชย์**

**- นิติกร ชก.**

**พนักงานส่วนตำบล**

**- นางสาวชลธิดา ด่านระงับ**

 **นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

**- นางสาวณภัชนันท์ อาจต้น**

**ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน**

**-นายภานุวัชร์ ดัดงาม**

**ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว**

**พนักงานส่วนตำบล**

**- นางสาวจิราภรณ์ เจนดง**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

**(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น**

**นางมยุรี จันทะเภา**

**- นักทรัพยากรบุคคล ปก.**

**เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง**

**(ว่าง 2 อัตรา)**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

**-นายไพฑูรย์ วันเพ็ญ**

**ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล**

**-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ**

 **(ว่าง1 อัตรา)**

**นายธนากร โสตะวงษ์**

**พนักงานขับรถยนต์**

**งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม/งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข**

พนักงานส่วนตำบล

**เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน**

**นายธนกร สารการ**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

**- นางสาววัชรี สรวงจันทราพร**

**ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน**

**งานรักษาความสะอาด**

**พนักงานทั่วไป**

 **- นายวรบดินทร์ ชาญชิตร**

 **คนงาน**

 **-น.ส.อรทัย สงบุญนาค**

 **คนงาน**

**- คนงาน (ว่าง 1 อัตรา)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 1 | 2 | 1 | - | - | - | 6 | 2 |

- 29–

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล

 ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง)

ระดับต้น

**งานการเงิน**

**........................................**

**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

**........................................**

**งานบัญชี**

**........................................**

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

**........................................**

**พนักงานส่วนตำบล**

**-นางฉัตรชดาพร เงินทอง**

 **นักวิชาการคลัง ปก**

**-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง (ว่าง)**

**พนักงานตามภารกิจ**

**-นางสาวทิพวัลย์ องอาจ**

**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี**

**พนักงานส่วนตำบล**

**-นางปิยนุช นนท์มุติ**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น**

**พนักงานส่วนตำบล**

**เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.(ว่าง)**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

**- นางพิมจันทร์ พานทอง**

 **ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ**

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ว่าง) ขอปรับลดตำแหน่ง

**พนักงานส่วนตำบล**

**เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้**

**ปง./ชง. (ว่าง)**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

**-นายวิกรานต์ พระธานี**

**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 1 | - | 1 | - | - | - | 3 | - |

- 30 -

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

 ผู้อำนวยการกองช่าง

 (นักบริหารงานช่าง)

ระดับต้น

 **งานผังเมือง**

**....................................**

 **งานควบคุมอาคาร**

**........................................**

 **งานสาธารณูปโภค**

**........................................**

**งานแบบแผนและก่อสร้าง**

**........................................**

**พนักงานส่วนตำบล**

**-นางดวงดาว สมคุณ**

**เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

**- นายมนตรี ผิดพันธุ์**

**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)**

**-นายสถิตย์ สังข์เครือ**

**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า)**

**-นายชนินทร์ ศรีปราช**

 **พนักงานขับรถยนต์**

**พนักงานจ้างทั่วไป**

**คนงาน (ว่าง)**

**พนักงานส่วนตำบล**

**- นายสำรวย แม่นปืน**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น**

**-นายวสันต์ วิเศษศรี**

**นายช่างไฟฟ้า ชง.**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

**นายสมศักดิ์ เวียงจันทร์**

**ผู้ช่วยนายช่างโยธา**

**-นายพานิช สืบแสง**

 **ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า**

**พนักงานจ้างทั่วไป**

**นางสาวปุญญวัน แม่นปืน**

**คนงาน**

**พนักงานส่วนตำบล**

**- นายช่างโยธา ปง./ชง.(ว่าง)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 1 | - | - | 2 | - | - | 5 | 1 |

-31-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น (ว่าง)

**งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน**

**........................................**

**งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ**

**งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

**........................................**

**งานศาสนา,วัฒนธรรมและประเพณี**

**........................................**

**งานบริหารการศึกษา**

พนักงานจ้างตามภารกิจ

**- นางจำเนียร อินทร์จันดา**

**ผู้ช่วยครูดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองน้ำเขียว**

**- นางสาวสุกัญญา เจิ้นสว่าง**

 **-นางสาวกุลกัลยา เวิยงจันทร์**

 **-นางสาวปาลิตา มัฐผา**

**ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเตียน**

**- นางสาวสุพิชฌาย์ โพธิ์แดง**

**ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่ากะบาก**

ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (กำหนดเพิ่ม 1 อัตรา)

พนักงานจ้างทั่วไป

**-ผู้ดูแลเด็ก 5 อัตรา**

**นางสาววณิชชา ปลื้มมะลัง**

**นางสาวอรสา ชัยเจริญ**

**นางสาวทัศนีย์ ทองหล่อ**

 **นายพุธชงค์ ตะเภาพงษ์**

-ผู้ดูแลเด็ก ว่าง 1 อัตรา (ขอยุบตำแหน่ง)

พนักงานส่วนตำบล

**นางสาวภณิษา นิกูลรัมย์**

**-นักวิชาการศึกษา ชก.**

พนักงานครู

**-นางสมจิตร์ หอมกลิ่น**

 **ครูผู้ดูแลเด็ก**

**-นางสาวสุภาพร อยู่เจริญ**

**ครูผู้ดูแลเด็ก**

**ครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง 2 อัตรา)**

พนักงานส่วนตำบล

**-นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น/สูง(ว่าง)**

พนักงานจ้างตามภารกิจ

**- นางสาวดวงมณี พานทอง**

 **ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | - | 1 | 2 | - | - | - | 6 | 4 |

-32-

 11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน \* |  หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน |
| 1. | นายพรรษา เบญจมานุกร | ป.โท/ร.ป.ม. | 62-3-00-1101-001 | นักบริหารงานท้องถิ่น | กลาง | 62-3-00-1101-001 | นักบริหารงานท้องถิ่น | กลาง | 35,760 | 7,000 | 7,000 | 49,760 |
| 2. | นางสาวยิ่งรักษ์ จันทร์นาคิน | ป.โท/ร.ป.ม. | 62-3-00-1101-002 | นักบริหารงานท้องถิ่น | ต้น | 62-3-00-1101-002 | นักบริหารงานท้องถิ่น | ต้น | 30,790 | 3,500 | - | 36,090 |
| 3. | สำนักงานปลัดนางสาวจิราภรณ์ เจนดง | ป.โท/ร.ป.ม. | 62-3-01-2101-001 | หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 62-3-01-2101-001 | หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 30,790 | 3,500 | - | 36,790 |
| 4. | นางสาวชลธิดา ด่านระงับ | ป.โท/ร.ป.ม. | 62-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | 62-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | 24,970 | - | - | 24,970 |
| 5. | นายพิจิตร พันธ์พานิชย์ | ป.ตรี/บ.ธ. | 62-3-01-3105-001 | นิติกร | ชก. | 62-3-01-3105-001 | นิติกร | ชก. | 26,460 | 4,500 | - | 30,960 |
| 6. | นางมยุรี จันทะเภา | - | 62-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | 62-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | 17,570 | - | - | 17,570 |
| 7. | -ว่าง- | - | 62-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | 62-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง | - | - | - | ว่าง |
| 8. | -ว่าง- | - | 62-3-01-4101-002 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง | 62-3-01-4101-002 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง | - | - | - | ว่าง |
| 9. | นายธนกร สารการ | - | 62-3-01-4801-001 | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ปง | 62-3-01-4801-001 | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ปง | 11,510 | - | - | 11,510 |
| 10. | -ว่าง- | - | 62-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกันฯ | ปง./ชง | 62-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกันฯ | ปง./ชง | - | - | - | ว่าง |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11. | นางสาวณภัชนันท์ อาจต้น | ป.ตรี/ศษน. | - | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | - | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | 21,480 | - | - | 21,480 |
| 12. | นายไพฑูรย์ วันเพ็ญ | ป.ตรี/รปบ. | - | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | - | - | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | - | 19,650 | - | - | 19,650 |
| 13. | น.ส.วัชรี สรวงจันทราพร | ป.ตรี/บศบ. | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | 21,420 | - | - | 21,420 |
| 14. | นายภานุวัชร์ ดัดงาม | ป.ตรี/บธบ | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว | - | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว | - | 15,500 | - | - | 15,500 |
| 15. | นายชนาวุฒิ ดัดงาม | ป.ตรี/รปบ. | - | ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - | - | ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - | 15,000 | - | - | 15,000 |
| 16. | -ว่าง- | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | - | - |
| 17. | นายธนากร โสตะวงษ์ | ม.ปลาย- | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 10,620 | - | 2,000 | 12,620 |
| -33- |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน \* |  หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน |
|  | พนักงานจ้างทั่วไป |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18. | นายวรบดินทร์ ชาญชิตร | ม. ต้น | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 9,000 | - | 1,000 | 10,000 |
| 19. | น.ส.อรทัย สงบุญนาค | อนุปริญญา | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 9,000 | - | 1,000 | 10,000 |
| 20 | -ว่าง- | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | - | - | - | ว่าง  |
| 21 | กองคลังนางปิยนุช นนท์มุติ | ป.โท/ร.ป.ม. | 62-3-04-2101-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 62-3-04-2101-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 29,680 | 3,500 | - | 33,180 |
| 22 | นางฉัตรชดาพร เงินทอง | ป.ตรี | 62-3-04-3201-001 | นักวิชาการคลัง | ปก. | 62-3-04-3201-001 | นักวิชาการคลัง | ปก. | 22,980 | - | - | 22,980 |
| 23 | -ว่าง- | - | 62-3-04-4201-001 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง | 62-3-04-4201-001 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง | - | - | - | -ว่าง- |
| 24 | -ว่าง- | ป.ตรี/บธ.บ | 62-3-04-4203-001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง. | 62-3-04-4203-001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง. | - | - | - | -ว่าง- |
| 25 | -ว่าง- | - | 62-3-04-4204-001 | เจ้าเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | 62-3-04-4204-001 | เจ้าเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | - | - | - | -ว่าง- |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 26 | นางพิมจันทร์ พานทอง | ปวช/บธ.บ | - | ผช.นักวิชาการพัสดุ | - | - | ผช.นักวิชาการพัสดุ | - | 15,000 | - | - | 15,000 |
| 27. | นางสาวทิพวัลย์ องอาจ | ปวส./การบัญชี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |  |  |  |  |  |
| 28 | ขอยุบตำแหน่ง | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | - | - | -ว่าง- |
| 29. | นายวิกรานต์ พระธานี | ปวช/บธ.บ | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 11,630 | - | 1,655 | 13,285 |
| 30 | กองช่างนายสำรวย แม่นปืน | ป.โท/ร.ป.ม. | 62-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 62-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 30,220 | 3,500 | - | 33,720 |
| 31 | -ว่าง- | - | 62-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ปง./ชง | 62-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ปง./ชง | - | - | - | ว่าง |
| 32 | นายวสันต์ วิเศษศรี | ปวส/อิเลกทรอนิค | 62-3-05-4706-001 | นายช่างไฟฟ้า | ชง. | 62-3-05-4706-001 | นายช่างไฟฟ้า | ชง. | 16,190 | - | - | 16,190 |
| 33 | นางดวงดาว สมคุณ | ปวส | 62-3-05-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | 62-3-05-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | 14,030 | - | - | 14,030 |

-34-

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน \* | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน |
|  | พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 34. | นายสมศักดิ์ เวียงจันทร์ | ปวส | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 9,780 | - | 2,000 | 11,780 |
| 35 | นายพานิช สืบแสง | ปวช. | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | 12,250 | - | 1,035 | 13,285 |
| 36 | นายมนตรี ผิดพันธ์ | ม.ต้น | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) | - | 13,510 | - | - | 13,510 |
| 37 | นายสถิตย์ สังข์เครือ | ม.ปลาย | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้า) | - | 10,580 | - | 2,000 | 12,580 |
| 38 | นายชนินทร์ ศรีปราช | ม.ปลาย | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | 9,400 | - | 2,000 | 11,400 |
|  | พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 39 | -ว่าง- |  | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | - | - | - | -ว่าง- |
| 40 | นางสาวปุญญวัน แม่นปืน | ปวช | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | 9,000 | - | 1,000 | 10,000 |
| 41 | กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ - ว่าง - | - | 62-3-08-2107-001 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น/สูง | 62-3-08-2107-001 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น/สูง | - | - | - | ว่าง |
| 42 | นางสาวภณิษา นิกูลรัมย์ | ป.โท/ศษ.ม | 62-3-08-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ชก. | 62-3-08-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ชก. | 26,980 | - | - | 26,980 |
| 43 | นางสมจิตร หอมกลิ่น | อนุปริญญา |  27-2-0154 | ครู | ค.ศ. 1 |  27-2-0154 | ครู | ค.ศ1 | 19,100 | - | - | 19,100 |
| 44 | นางสาวสุภาพร อยู่เจริญ | อนุปริญญา |  27-2-0155 | ครู | ค.ศ. 1 |  27-2-0155 | ครู | ค.ศ1 | 19,100 |  | - | 19,100 |
| 45 | -ว่าง- | - | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - |  | 2 อัตรา |

 -35

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน  | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 46 | นางดวงมณี พานทอง | ป.ตรี/บธบ. | - | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | - | - | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | - | 20,280 | - | - | 20,280 |
| 47 | นางสาวสุกัญญา เจิ้นสว่าง | ป.ตรี/รปม. | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 19,140 | - | - | 19,140 |
| 48 | น.ส.กุลกัลยา เวียงจันทร์ | ป.ตรี/บธ.บ | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 19,160 | - | - | 19,160 |
| 49 | นางจำเนียร อินทร์จันดา | ม.ปลาย | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 13,080 | - | 205 | 13,285 |
| 50 | นางสาวสุพิชฌาย์ โพธิ์แดง | อนุปริญญา | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 9,400 | - | 2,000 | 11,400 |
| 51 | นางสาวปาลิตา มัฐผา | มัธยมปลาย | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 9,400 | - | 2,000 | 11,400 |
| 52 | ขอเพิ่มตำแหน่ง | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | -ว่าง- |
|  | พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 53 | นางสาววณิชชา ปลื้มมะลัง | ป.ตรี/ | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | 9,000 | - | 1,000 | 10,000 |
| 54 | นางสาวอรสา ชัยเจริญ | ปวส. | - | ผู้ดูแลเด็ก |  | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | 9,000 | - | 1,000 | 10,000 |
| 55 | นางสาวทัศนีย์ ทองหล่อ | ปวส. | - | ผู้ดูแลเด็ก |  | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | 9,000 | - | 1,000 | 10,000 |
| 56 | นายพุธชงษ์ ตะเภาพงษ์ | ปวส. | - | ผู้ดูแลเด็ก |  | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | 9,000 | - | 1,000 | 10,000 |
| 57 | -ว่าง- | - | - | ผู้ดูแลเด็ก |  | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | ขอยุบตำแหน่ง |

-36 -

12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

 ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยกเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ประกอบด้วย

 -37-

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก

 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแยก ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก