



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



www.shutterstock.com · 57863752

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง  
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

# คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง  
สิงหาคม ๒๕๖๓

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล .....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น...	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง...	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง...	๔๓

\*\*\*\*\*

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดสายงาน อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้แผนการพัฒนาบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้บริหารงานหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวม

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองเป็นคณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

**๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล** ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนตรงตามพันธกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

**๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน** เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหากลางใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ อบต. และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา
๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

**๒. กองคลัง**

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๓. กองช่าง**

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาการศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### ๕. กองสวัสดิการสังคม

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการพัฒนาและชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ โดยให้มีการจัดขึ้นทะเบียนเพื่อรับเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ พร้อมตรวจสอบเอกสาร บันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศ และดำเนินการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพ จัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการท งานขององค์การบริหารส่วนตำบลระโกทอง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลระโกทอง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละสายงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๓.๑ การจัดลำดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลระโกทอง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้



- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

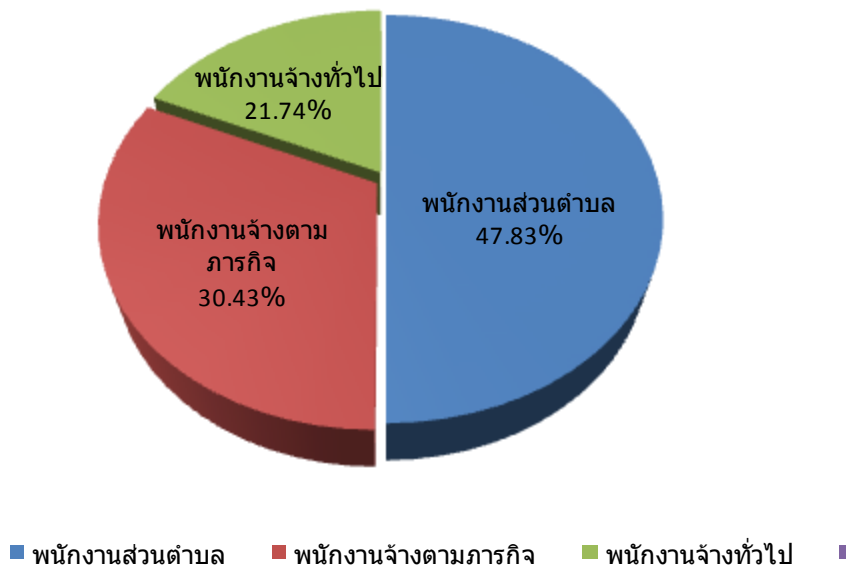
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานการศึกษา งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานกองสวัสดิการ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น** (พนักงาน อบต. พนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรงบประมาณลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

## แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.ตะโกทอง



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีตและได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณาพนักงาน อบต. และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันที่ปฏิบัติราชการ ๑ ปี  $\times$  ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

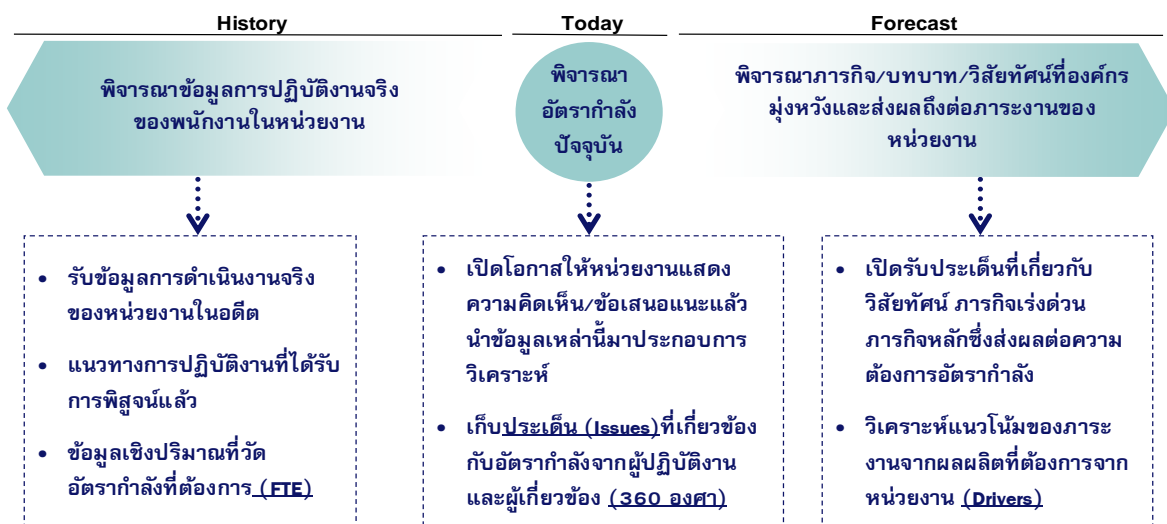
แทนค่า  $๒๓๐ \times ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

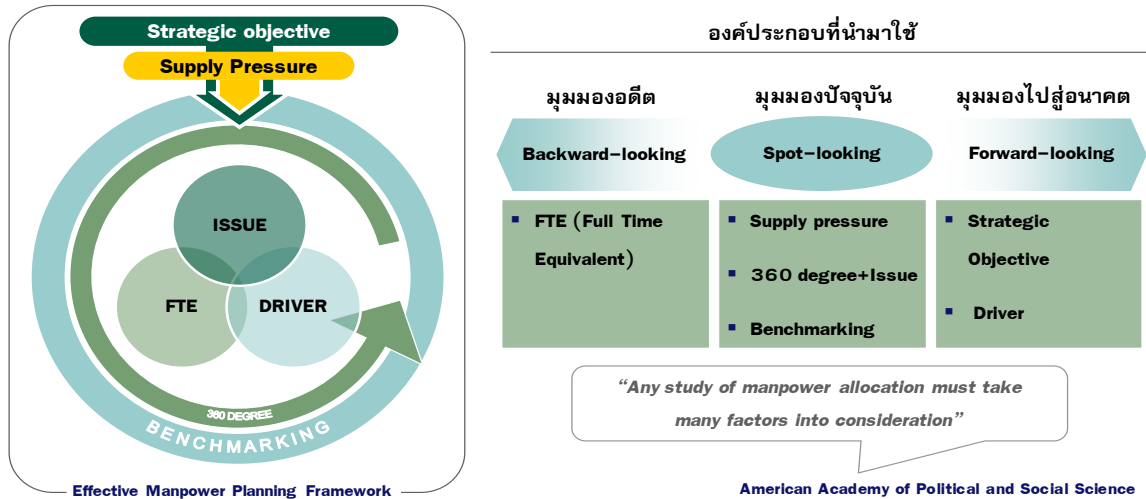
**๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมรสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา

๓.๖.๑ เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

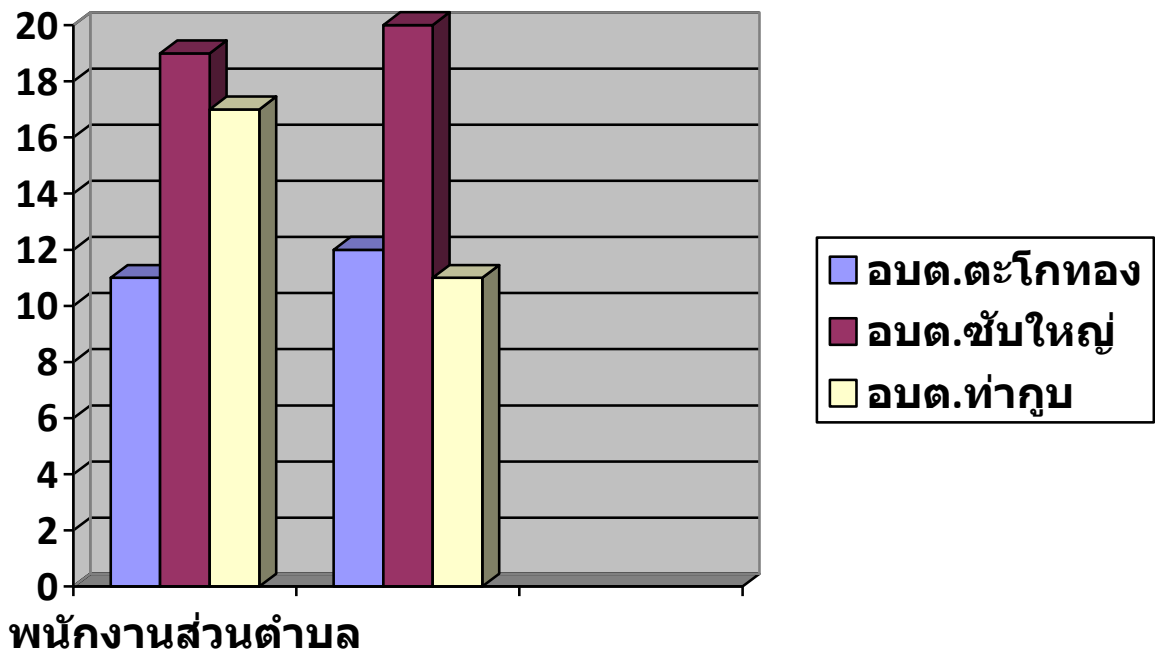
ดังนั้น การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองจึงได้พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**๓.๖.๓ ข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ** กระบวนการนี้เป็นกระบวนการการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองได้เปรียบเทียบบัตรส่วนอัตรากำลังกับขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับท้องถิ่นใกล้เคียง

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ และ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**๓.๘** **ให้องค์กรปกครองมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน** โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีถึงการให้บริการแก่ประชาชนในทุกๆด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนทุกค่าใช้จ่าย แล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่า งานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นๆกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ข้ออัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม / ลดลง

## ๔. ภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ว่ามี ปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าบ้านและไฟฟ้าทางสาธารณะขยายไปไม่ครอบคลุมทั่วหมู่บ้าน
- ๑.๓ การโทรคมนาคมไม่สะดวกโดยเฉพาะสถานที่ราชการกับหน่วยงานของรัฐ
- ๑.๔ เป็นท้องที่ชนบทไม่สามารถวางผังเมืองและการระบายน้ำได้

### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ด้านการผลิต
  - ต้นทุนผลิตสูงและราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
  - ปัญหาการไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง
- ๒.๒ ด้านการตลาด รายได้และการมีงานทำ
  - ขาดแหล่งตลาดที่เป็นการระบายผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพเสริม
  - เกษตรกรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน รายได้น้อย การศึกษาต่ำและขาดเงินทุนหมุนเวียน

### ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ขาดความรู้ ความเข้าใจด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย
- ๓.๓ การให้บริการด้านสาธารณสุข ไม่ทั่วถึง ไม่พอกับความต้องการของผู้ใช้บริการ
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดโรคติดต่อ

### ๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค เนื่องจากเป็นระบบประปาขนาดเล็ก
- ๔.๒ แหล่งน้ำทางการเกษตรตื้นเขิน

### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของสารเสพติด

### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ขาดความร่วมมือในการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๒ ขาดความร่วมมือในการดูแลรักษาสภาพทั่วไปของสิ่งแวดล้อม เช่น การกำจัดขยะ

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่และความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๗.๒ อิทธิพลท้องถิ่นยังเป็นอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำจัดขยะ
  - ๗.๓ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ แพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย
- ๑.๒ จัดให้มีโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าบ้านและติดตั้งไฟทางสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

#### ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๓.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

#### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

#### ๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๔.๓ ขุดอ่างเก็บน้ำเพื่อกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง

#### ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ สนับสนุนด้านทุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช



๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การภาคประชาชน  
กลุ่มสตรี กลุ่มอาสา อื่น ๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

### วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

“เศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็ง พัฒนาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม  
พันธกิจ ”

### พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. การสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น
๓. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การสร้างความเข้มแข็งด้านการพัฒนาอาชีพทุกด้านเพื่อให้เศรษฐกิจโดยรวมมีความมั่นคง โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๕. การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้
๖. บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีและยั่งยืนโดยใช้แนวทางเกษตรอินทรีย์
๗. ปรับและส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐานของประชาชนให้มืออย่างทั่วถึง
๘. จัดระบบป้องกันด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

## เป้าหมาย

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชน และด้านเศรษฐกิจ
๒. เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเศรษฐกิจ ส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร อินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือสร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและเพิ่มรายได้ให้กับชุมชน
๓. เพื่อเสริมสร้างทักษะทางด้านจิตใจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้
๔. เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในด้านสาธารณสุข ด้านสุขภาพอนามัยความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในชุมชนและสภาพแวดล้อม พัฒนาองค์การในด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพบริการประชาชนให้ทั่วถึง
๕. เพื่อส่งเสริมและเพิ่มพูนทักษะความรู้ พัฒนาการของเด็ก ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณี อนุรักษ์และสืบทอดประเพณีต่าง ๆ
๖. เพื่อให้ประชาชนได้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน และเพื่อการเกษตรและมีแหล่งกักเก็บน้ำ
๗. เพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ เพื่อให้คงสภาพเดิม ส่งเสริมและรณรงค์ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาล

## ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาเศรษฐกิจ
๓. พัฒนาสังคม
๔. พัฒนาด้านสาธารณสุขและอนามัย
๕. พัฒนาด้านความรู้การศึกษาและวัฒนธรรม
๖. พัฒนาด้านแหล่งน้ำ
๗. พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาด้านการเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕) การสาธารณสุขปศุโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๖) การสาธารณสุขการ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การควบคุมอาคาร
- ๙) การผังเมือง

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ  
ผู้ด้อยโอกาส
- ๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- ๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๖) จัดให้มีที่จอดรถ
- ๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

- ๕) ให้มีตลาด
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- ๖) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๗) การส่งเสริมราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- ๘) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๙) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร

### ปกครองส่วนท้องถิ่น

**ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน** ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

### การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT analysis

#### จุดแข็ง ( Strength – S )

๑. โครงสร้างบทบาทภารกิจขององค์กรมีความชัดเจนสามารถตอบสนองผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี
๒. บุคลากรมีคุณวุฒิ/ประสบการณ์ สอดคล้องกับภารกิจและได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
๓. มีแผนงาน โครงการ ในการปฏิบัติงานชัดเจน เป็นไปตามนโยบายและภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย
๔. มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี
๕. มีกฎหมาย ระเบียบและ คำแนะนำต่างๆสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน
๖. บุคลากรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ
๗. บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
๘. มีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการในสำนักงานใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีบุคลากรครบทุกสาขาความต้องการ

#### จุดอ่อน ( Weak – W )

๑. อบต.มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้น จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น เช่น ขาดเทคโนโลยีในด้านการกำจัดขยะอย่างครบวงจร
๒. บุคลากรขาดการทำงานเป็นทีมและการทำงานเชิงรุก
๓. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานยังไม่ดีเพียงพอ
๔. การติดตาม กำกับและการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
๕. การโยกย้ายข้าราชการบางครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

#### โอกาส ( Opportunity – O )

๑. การสื่อสารมีสภาพคล่องสามารถติดต่อกันได้อย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๒. ชุมชนให้ความร่วมมือในการจกกิจกรรมของ อบต. เป็นอย่างดี
๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสารทำให้การปฏิบัติงานของอบต.สะดวกรวดเร็วขึ้น
๔. อบต.ให้ความสำคัญในการพัฒนาสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตามนโยบายรัฐบาล
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและมีการให้บริการ Internet ตำบลเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่

๖. ชุมชนสามารถใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสร้างผลิตภัณฑ์เพื่อการพัฒนาเป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ( OTOP)

### ข้อจำกัด ( Threat – T )

๑. สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ เกิดการขโมยทรัพย์สินในสถานที่ราชการ
๒. ประชาชนในตำบลยังไม่ให้ความร่วมมือในการจัดเก็บภาษีของ อบต.เท่าที่ควรทำให้รายได้จากการเก็บภาษีไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. ประชาชนยังไม่เข้าใจการทำงานของ อบต. ทั้งๆที่อยู่ในพื้นที่
๔. อบต.ยังแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนยังไม่ตรงจุด
๕. ธุรกิจระดับชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอที่จะแข่งขันในตลาดการค้าเสรี ซึ่งได้รับผลกระทบจากการค้าส่วนกลาง
๖. บางชุมชนในพื้นที่มีปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตเนื่องจากขาดโอกาสในการพัฒนา

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์กรบริหารส่วนตำบลตะโกทอง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาเมืองและการบริหาร
๕. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๖. ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ สำนัก/กอง ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่สูงขึ้น เพื่อการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง กำหนดโครงสร้างอัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานตรวจสอบภายใน -งานกิจการสภา องค์การบริหารส่วนตำบล -งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร -งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผนพัฒนา -งานวิชาการ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานงบประมาณ -งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน -งานกิจการสภา องค์การบริหารส่วนตำบล -งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผนพัฒนา -งานวิชาการ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานงบประมาณ -งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี	

<p>-งานกฎหมาย และนิติกรรม -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานข้อบัญญัติ อบต. -งานระเบียบการคลัง</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู -งานดับเพลิงและกู้ชีพ</p> <p>๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลโรงงาน -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานอาชีวอนามัย</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานสาธารณสุขมูลฐาน -งานสุขศึกษา -งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ -งานป้องกันยาเสพติด -งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค</p> <p>๑.๗ งานรักษาความสะอาด -งานรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานวิชาการเกษตร -งานเทคโนโลยีการเกษตร</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานข้อมูลวิชาการ -งานบำบัดน้ำเสีย -งานควบคุมป้องกันโรคระบาด</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน</p>	<p>-งานกฎหมาย และนิติกรรม -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานข้อบัญญัติ อบต. -งานระเบียบการคลัง</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู -งานดับเพลิงและกู้ชีพ</p> <p>๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลโรงงาน -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานอาชีวอนามัย</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานอนามัยชุมชน -งานสาธารณสุขมูลฐาน -งานสุขศึกษา -งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ -งานป้องกันยาเสพติด -งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค</p> <p>๑.๗ งานรักษาความสะอาด -งานรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานวิชาการเกษตร -งานเทคโนโลยีการเกษตร</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมปศุสัตว์ -งานข้อมูลวิชาการ -งานบำบัดน้ำเสีย -งานควบคุมป้องกันโรคระบาด</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน</p>	
--	--	--



<p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการบัญชี</li> <li>-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>-งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>-งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสำรวจและแผนที่</li> <li>-งานวางระบบผังเมือง</li> <li>-งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> </ul> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานกิจการประปา</li> <li>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>-งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล</li> </ul>	<p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการบัญชี</li> <li>-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>-งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>-งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสำรวจและแผนที่</li> <li>-งานวางระบบผังเมือง</li> <li>-งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> </ul> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานกิจการประปา</li> <li>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>-งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล</li> </ul>	
--	--	--

<p>-งานบริหารการศึกษาในระบบ -งานบริหารการศึกษานอกระบบ</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานกิจการศาสนา</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคน พิการและผู้ด้อยโอกาส -งานปัญหาแรงงานในพื้นที่</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานส่งเสริมอาชีพชุมชน -งานพัฒนาสตรี -งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</p>	<p>-งานบริหารการศึกษาในระบบ -งานบริหารการศึกษานอกระบบ</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานกิจการศาสนา</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคน พิการและผู้ด้อยโอกาส -งานปัญหาแรงงานในพื้นที่</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานส่งเสริมอาชีพชุมชน -งานพัฒนาสตรี -งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</p>	
---	---	--

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบ อัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานต่อไปโดย ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์กรบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ด้าน	หน่วยงานรับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. งานไฟฟ้าถนน ๒. งานสวนสาธารณะ ๓. งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔. งานบำบัดน้ำเสีย ๕. งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ๖. งานกิจการประปา	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ	๑. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๒. งานส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน	กองสวัสดิการสังคม สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านสังคม	๑. งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสาธารณสุขและอนามัย	๑. งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น ๆ	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านความรู้การศึกษาและวัฒนธรรม	๑. งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา ๒. งานกีฬาและนันทนาการ ๓. งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔. งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว	กองการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ	๑. โครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. งานส่งเสริมการเกษตร ๒. งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเสริมสร้างระบบบริหารการจัดการที่ดี	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานวางแผนสถิติและวิชาการ ๓. งานบริหารงานคลัง	สำนักปลัด

ข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโพทอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในส่วนราชการส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น ดังนี้ ปริมาณงานของสำนักปลัด ทั้งหมด ๗๙๒,๐๐๔ /๘๒,๘๐๐ จำนวนคนที่ต้องการ = ๙.๕๗ คน โดยมีอัตรากำลังปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

รวม ๗ อัตรา

ปริมาณงานของกองคลัง ทั้งหมด ๕๗๙,๗๓๐ /๘๒,๘๐๐ จำนวนคนที่ต้องการ = ๗ คน โดยมีอัตรากำลังปัจจุบัน ประกอบด้วย

๒. กองคลัง

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
- ๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา
- ๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

รวม ๗ อัตรา

ปริมาณงานของกองช่าง ทั้งหมด ๔๒๔,๐๐๐ /๘๒,๘๐๐ จำนวนคนที่ต้องการ = ๕.๑๒ คน โดยมีอัตรากำลังปัจจุบัน ประกอบด้วย

๓. กองช่าง

- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา

รวม ๓ อัตรา

ปริมาณงานของกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม ทั้งหมด ๙๙๓,๐๐๐ /๘๒,๘๐๐ จำนวนคนที่ต้องการ = ๑๑.๙๙ คน

โดยมีอัตรากำลังปัจจุบัน ประกอบด้วย

๔. กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม

- ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
- ๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา
- ๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

รวม ๑๐ อัตรา

ปริมาณงานของกองสวัสดิการสังคม ทั้งหมด ๓๖๒,๖๔๐ /๘๒,๘๐๐ จำนวนคนที่ต้องการ = ๔.๓๘ คน โดยมีอัตรากำลังปัจจุบัน ประกอบด้วย

๕. กองสวัสดิการสังคม

- ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา
- ๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา

รวม ๒ อัตรา

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโพทอง และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566								
ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตราอัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	3 ปี ข้างหน้า						
	เดิม	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001) <b>สำนักปลัด (01)</b>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กอบต.)
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.สาธารณสุข (ปง/ชง) (10-3-01-4601-001) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข</b>	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ <b>กองคลัง(04)</b>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	3 ปี ข้างหน้า						
	เดิม	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง(05)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง								
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-05-2103-001)								
นายช่างโยธา(ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-05-4701-001)								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา								
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-08-2107-001)								(ร้องขอ กอบต.)
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-08-3803-001)								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขื่อนล้น</b>								
ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-01-6600-291)								
หมายเหตุ "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	งบท้องถิ่น/เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	งบท้องถิ่น

ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	3 ปี ข้างหน้า						
	เดิม	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับใหม่</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	งบท้องถิ่น/เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	งบท้องถิ่น
<b>กองสวัสดิการสังคม(11)</b>								
<b>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</b>								
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-11-2105-001)								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	30	31	31	31	+1	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)								
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ								
ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	3 ปี ข้างหน้า						
	เดิม	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต.(00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด(01)	7	7	7	7	-	-	-	
กองคลัง(04)	8	7	7	7	-1	-	-	
กองช่าง(05)	3	3	3	3	-	-	-	
กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม(08)	11	10	10	10	-1	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(11)	2	2	2	2	-	-	-	
รวม	32	30	30	30	-2	-	-	



## 9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น(กรณีตำแหน่งว่างเดิมกำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564		2565	2566
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเดิม (ร้องขอ กอบต.)		
	<b>สำนักปลัด อบต.(01)</b>																				
2	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	455,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	510,720	523,920	537,240	(35,220)		
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	317,520	0	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)		
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	382,560	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)		
5	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)		
6	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																				
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	1	1	172,680	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	150,880	158,080	165,640	14,390		
8	พนักงานขับรถยนต์		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม		
	<b>กองคลัง(04)</b>																				
9	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)		
10	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	207,480	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	(17,290)		
11	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)		
12	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)		
	<b>พนักงานจ้าง</b>																				
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวช.	1	1	137,760	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,280	149,040	155,040	11,480		
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวส.	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500		
15	คนงานทั่วไป	ปวช.	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
	<b>กองช่าง(05)</b>																				
16	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	8,160	16,320	16,560	479,400	495,720	512,280	(35,770)		
17	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	291,240	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	(24,270)		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
18	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวช.	1	1	125,880	0	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,520	130,920	136,200	141,720	10,490		

## 9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(08)</b>																			
19	ผอ.การศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม (ร้องขอ กอบต.)
20	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	203,280	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	(16,940)
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	1	1	149,280	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	12,440
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขื่อนล้น</b>																			
22	ครูผู้ดูแลเด็ก		1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
23	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (16,500)	ป.ตรี	1	1	10,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					78,720	0				-	-	-	8,040	8,280	8,640	86,760	95,040	103,680	งบท้องถิ่น
24	ผู้ดูแลเด็ก	ปวช.	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (9,000)
25	ผู้ดูแลเด็ก	ปวช.	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	งบท้องถิ่น(9,000)
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับใหม่</b>																			
26	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (16,500)	ป.ตรี	1	1	10,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					78,720	0				-	-	-	8,040	8,280	8,640	86,760	95,040	103,680	งบท้องถิ่น
27	ผู้ดูแลเด็ก	ปวช.	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(9,000)
28	ผู้ดูแลเด็ก	ปวช.	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	งบท้องถิ่น(9,000)
<b>กองสวัสดิการสังคม(11)</b>																			
29	ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	356,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	(29,680)
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปวช.	1	1	156,840	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,200	169,800	176,640	13,070
(4) รวม			30	24	6,389,000	378,000	30	30	30	-	-	-	204,420	217,380	221,220	6,932,380	7,159,480	7,390,420	
(5) ประมาณการตอบแทนอื่น 20%																1,386,476	1,431,896	1,478,084	
(6) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																8,318,856	8,591,376	8,868,504	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)																31,261,020	32,824,071	34,465,275	
(7) คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																26.61	26.17	25.73	

หมายเหตุ

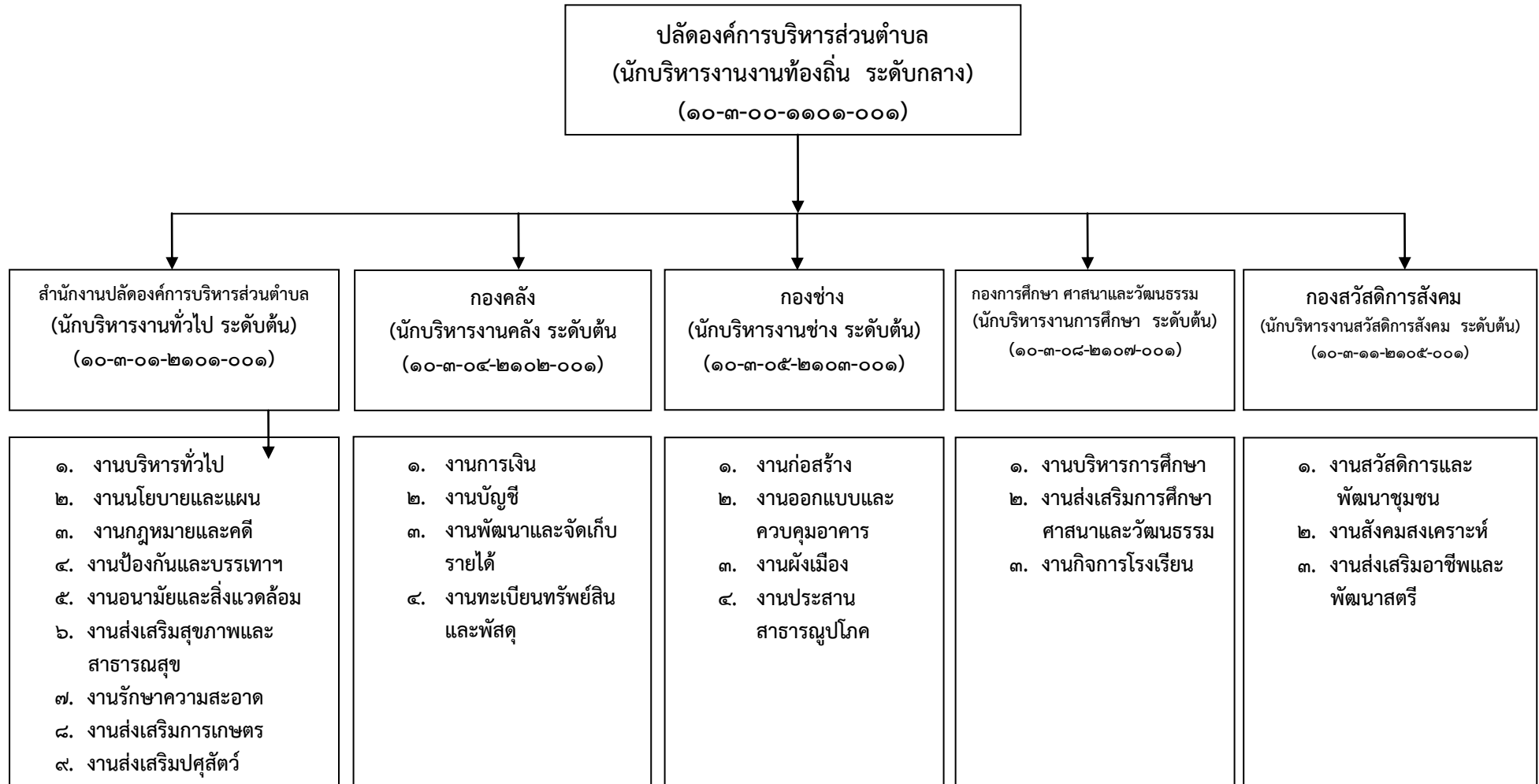
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 29,772,400

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 31,261,020

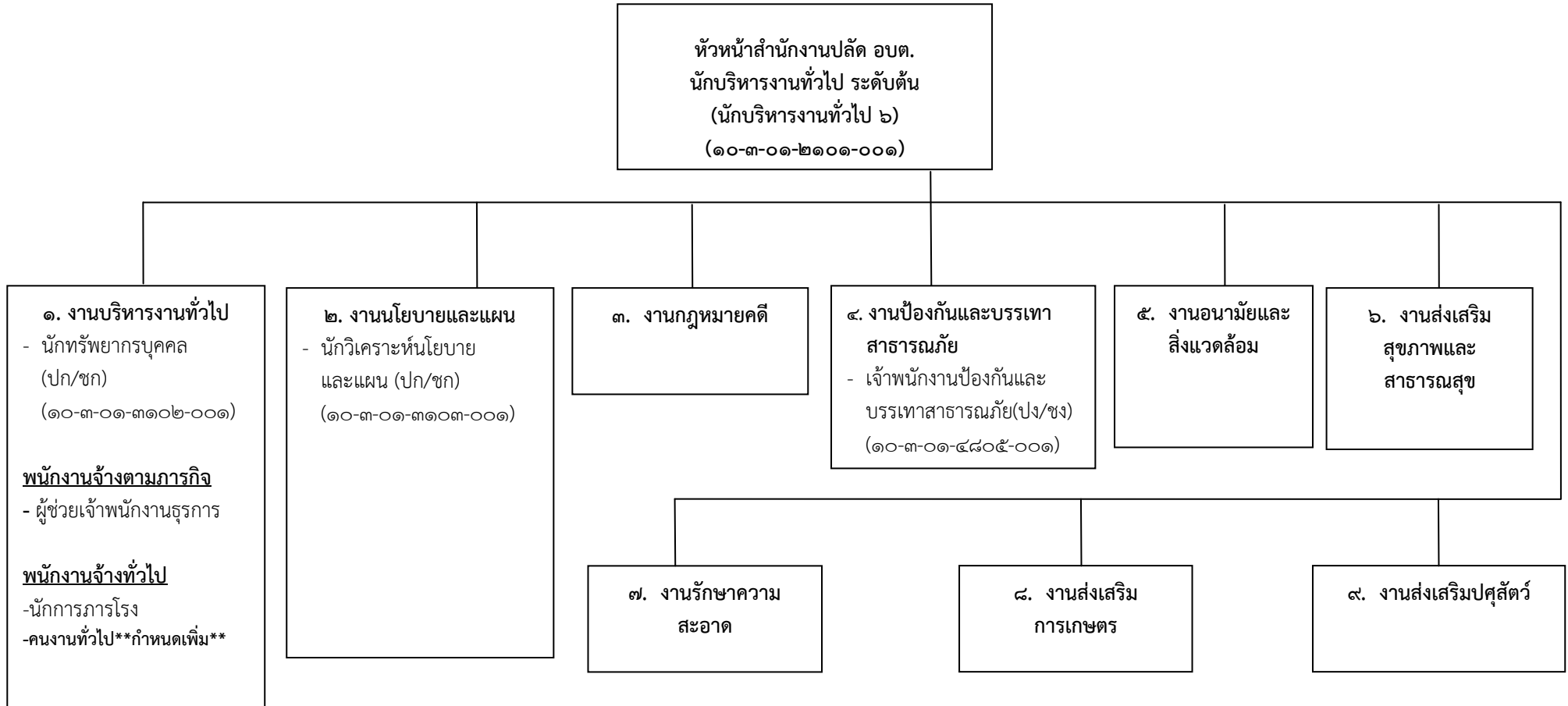
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 32,824,071

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 34,465,275

## 10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

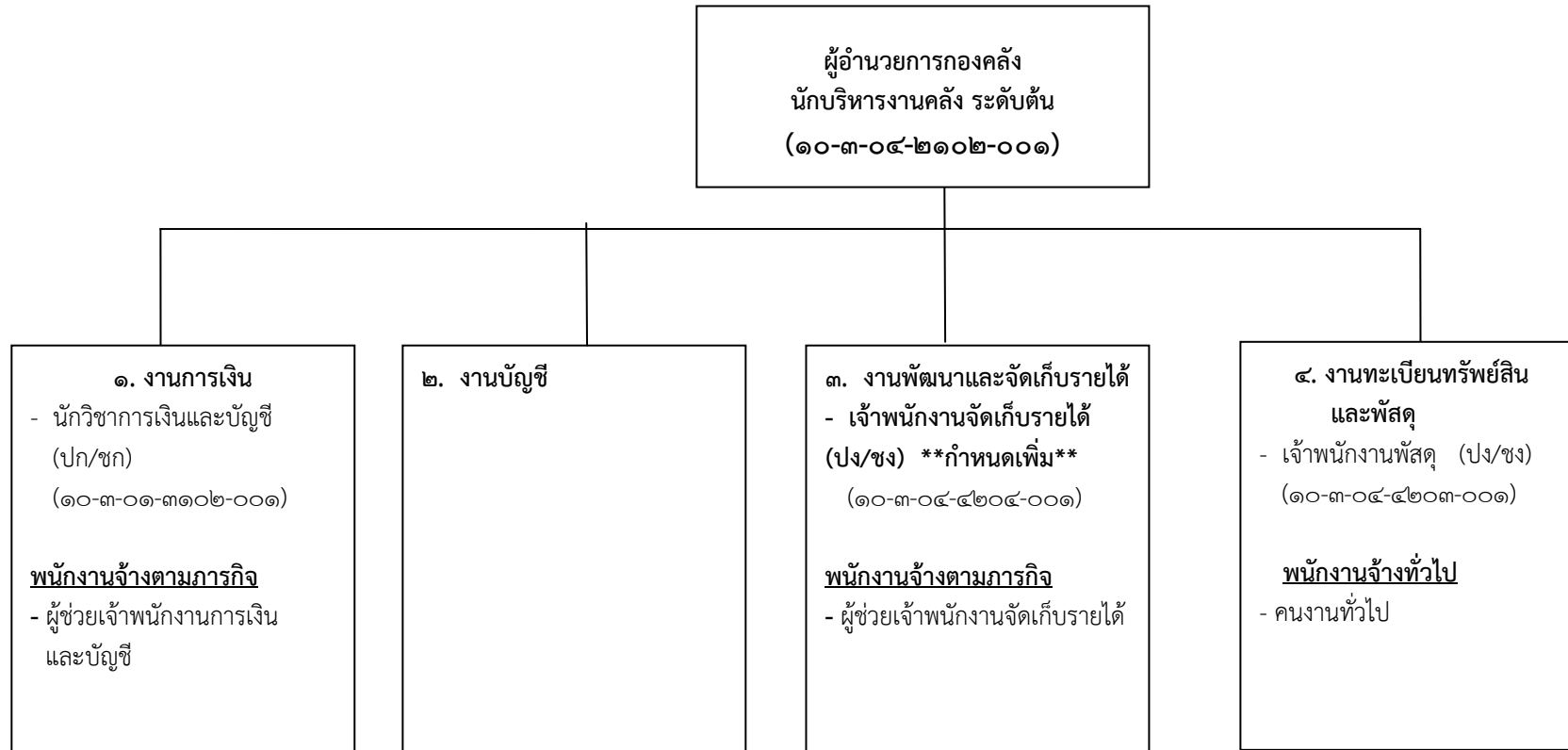


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



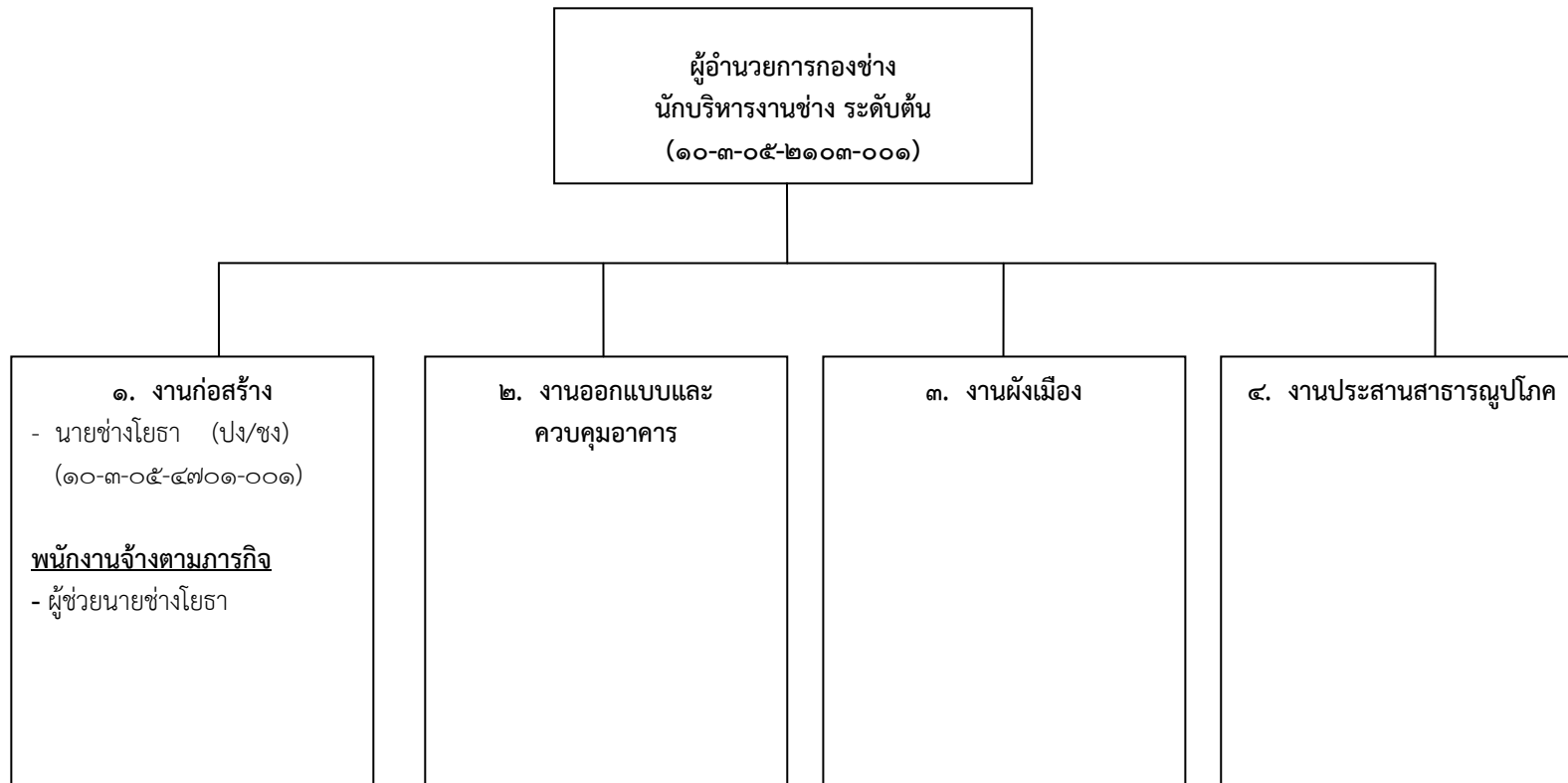
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	๒	๑	-	-	๓

## โครงสร้างกองคลัง



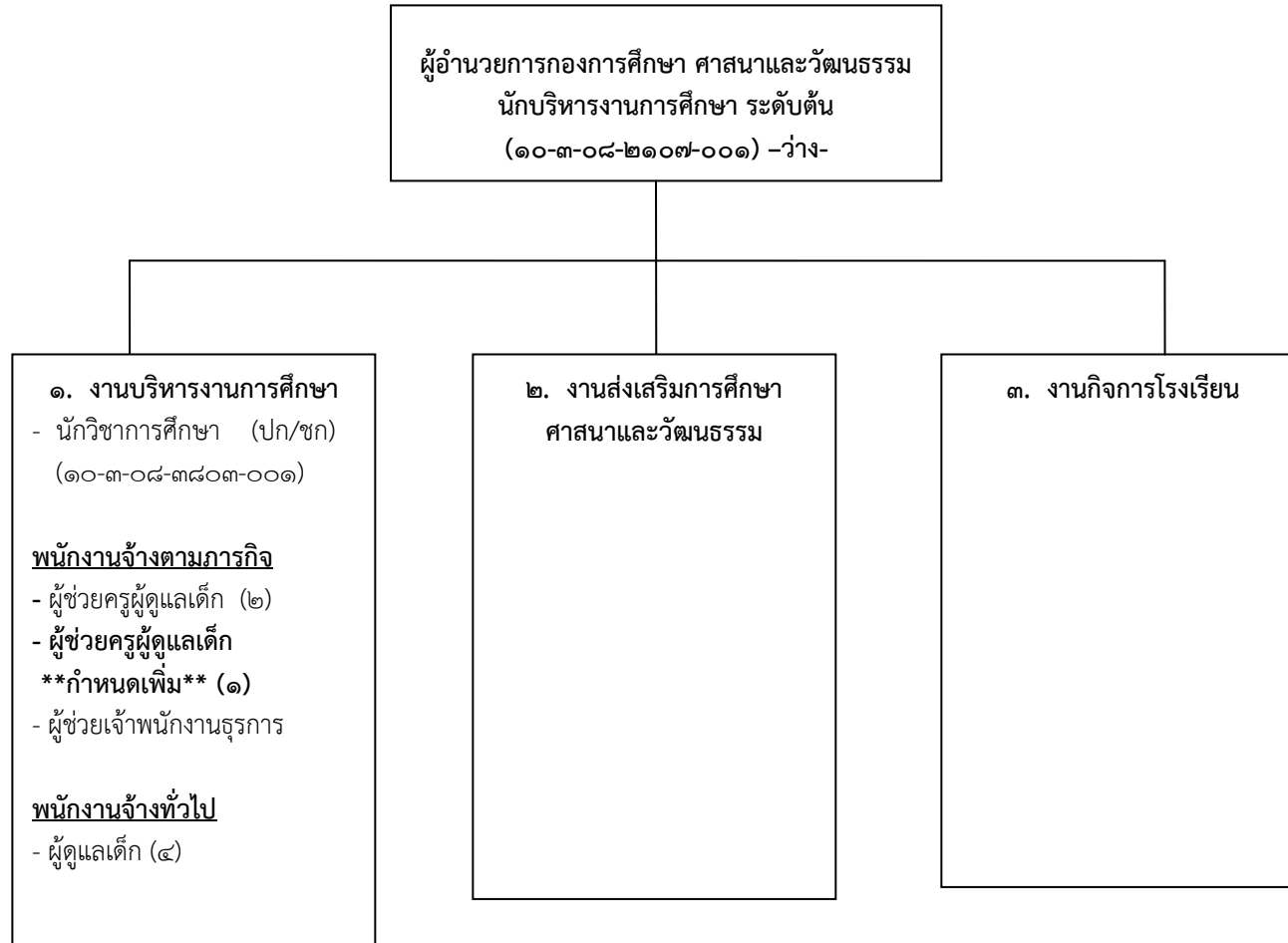
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	-	๑	๑	๓

โครงสร้างกองช่าง



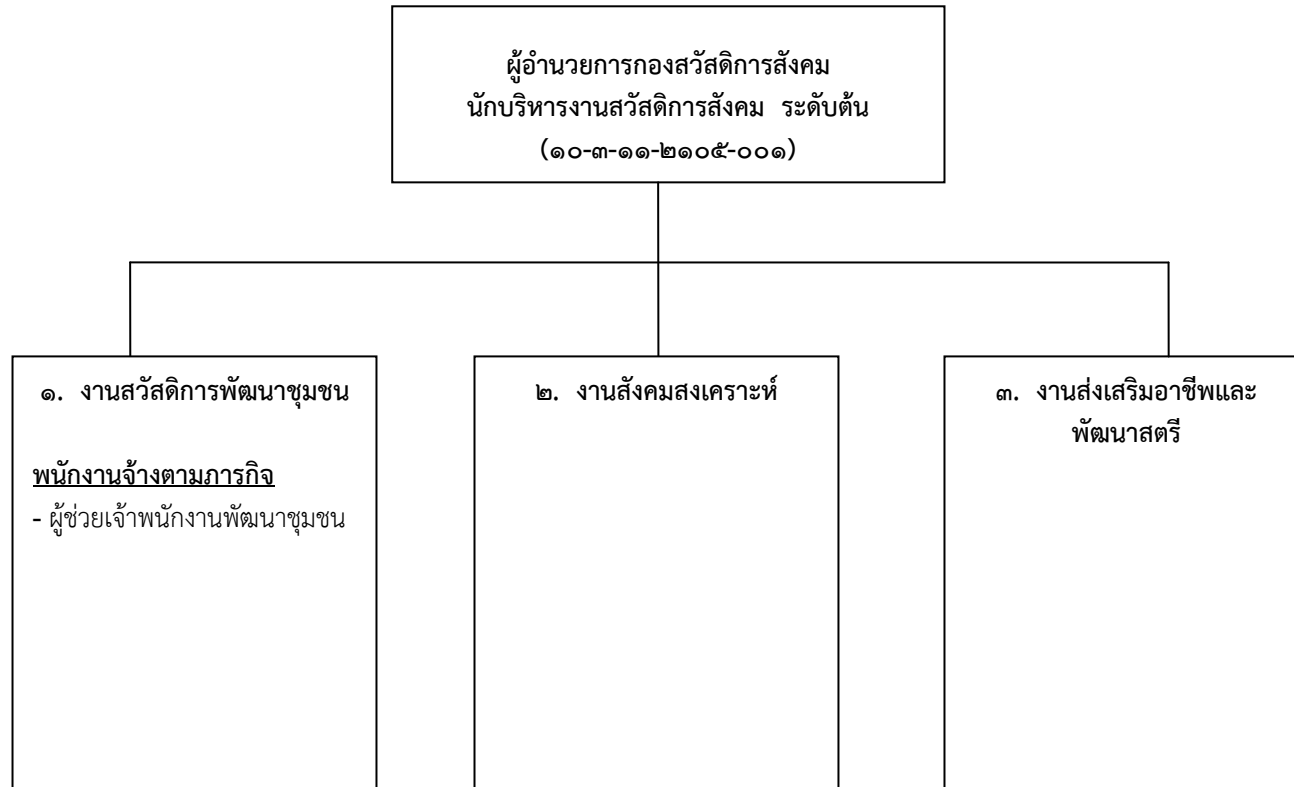
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	๗

## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๑



## 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

### สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
1	-	-	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	(ว่างเดิม ร้องขอ ก.อบต.) 548,040
2	นางสุนันทา เพิ่มวิไล	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	422,640 (35,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	464,640
3	นางสาวราตรี รัตติจินทา	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	317,520 (26,460x12)	-	-	317,520
4	นางสาวมณฑนา โคตรนาวัง	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	382,560 (31,880x12)	-	-	382,560
5	นายประสิทธิ์ วรรณยศ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันฯ	ปง.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันฯ	ปง.	138,120	-	-	138,120
6	-	-	10-3-01-4601-001	จพง.สาธารณสุข	ปง/ชง	10-3-01-4601-001	จพง.สาธารณสุข	ปง/ชง	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
7	พนักงานจ้าง นางราตรี พัดสูงเนิน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	172,680 (14,390x12)	-	-	172,680
8	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12) (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000

## กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
9	นางสาววลัยลักษณ์ เพิกชัยภูมิ	ป.ตรี (บัญชีบัณฑิต)	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	442,320 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)	-	484,320
10	นางสาวศิริพร เตยภูษธร	ป.ตรี (บัญชีบัณฑิต)	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปง.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปง.	207,480 (17,290x12)	-	-	207,480
11	-	-	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิมร้อง ขอ กสถ.) 297,900
12	นางสาวชนิษฐา ทิมจะโปะ	ปวช. (พลนิยกรกรม)	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง.	138,120 (11,510x12)	-	-	138,120
13	<b>พนักงานจ้าง</b> นางสาวณิษฐอร ธารธรรมทวีโชติ	ปวช.	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	137,760 (11480x12)	-	-	137,760
14	นางสาวโชติกา มีชำนาญ	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
15	นางสาวอลิสสา จันทร์สิงห์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

## กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
16	นางมีนภากร ภิรมย์กิจ	ป.ตรี (วิศวกรรม ศาสตรบัณฑิต)	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	429,240 (35,770x12)	42,000 (3,500x12)	-	471,240
17	นายศราวุฒิ ธรรมกุล	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	291,240 (24,270x12)	-	-	291,240
18	<b>พนักงานจ้าง</b> นางสาวศุภาวดี ภิรมย์กิจ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	125,880 (10,490x12)	-	-	125,880

## กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้าง			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
19	-	-	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	435,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม ร้องขอ ก.อบต.) 435,600
20	นางสาววินัย เวียนโคกสูง	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	203,280 (16,940x12)	-	-	203,280
21	<b>พนักงานจ้าง</b> นายอานันต์ คงสว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	149,288 (12,440x12)	-	-	149,288
22	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขื่อนลั่น</b> -	-	10-3-01-6600-291	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	10-3-01-6600-291	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
23	<b>พนักงานจ้าง</b> นางสาวพัญญภัทร์ ชัยมีแรง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	78,720 (6,560x12)	-	-	78,720
24	นางสาวปรียาภรณ์ หาญรบ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
25	นางสาวพรทิพย์ แก้วชาติ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
26	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับใหม่</b> <b>พนักงานจ้าง</b> นางสาวพิชามณูชู่ อารีชาติ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	78,720 (6,560x12)	-	-	78,720
27	นายวัชรระ บัวศรี	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
28	นางสาวนุจรินทร์ ไชยสงค์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
29	นายวุฒิไกร แซ่กักร	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	10-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	299,640 (356,160x12)	42,000 (3,500x12)	-	398,160
30	<b>พนักงานจ้าง</b> นางสาวจรรยารัตน์ อ้นสน	ปวช.	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	156,840 (13,070x12)	-	-	156,840

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนลูกจ้างทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้วางแผนแนวทางการพัฒนา ในด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑. การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ จะปฐมนิเทศตามหลักสูตร ดังนี้

- หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
- แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่

และความรับผิดชอบ

๒. การอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้จัดทำโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานส่วนตำบล เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ และนำมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- จัดโครงการอบรมพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง จำนวน ๑ วัน
- จัดโครงการทัศนศึกษาดูงานไปยังสถานที่ต่างๆ จำนวน ๒ วัน

### ๓. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง กำหนดแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ได้บังคับบัญชาที่เพิกย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ภายใต้การพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ได้อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ