

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 – 2551
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

สารบัญ	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลท่าดี	4
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี	6
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	7
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	7
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	8
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	11
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	12
11. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	16
12. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	16
13. ภาคผนวก	17

1. หลักการและเหตุผล

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) กำหนด

2. คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่ง โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกัน

3. คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรอบระยะเวลา 3 ปี เพื่อใช้ในการดำรงตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
2. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
3. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
4. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ให้เหมาะสม
5. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถการวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
6. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ซึ่งมีนายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาของตำบลท่าดี
2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลท่าดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพในของกลุ่มงานต่าง ๆ
4. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย
5. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีได้แบ่งสภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหา	ความต้องการ
1. <u>ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</u> 1.1 รายกรว่างงานขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ 1.2 ขาดอุปกรณ์เครื่องมือทันสมัยในการประกอบอาชีพ 1.3 ขาดความรู้และการส่งเสริมประกอบอาชีพที่ถูกต้อง 1.4 ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ 1.5 กลุ่มอาชีพที่ยังไม่เข้มแข็งและมั่นคง	- ต้องการงบประมาณสนับสนุนเป็นทุนในการประกอบอาชีพ - ให้มีอุปกรณ์เครื่องมือในการประกอบอาชีพที่ทันสมัยและเพียงพอ - ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้กับผู้ประกอบอาชีพ - ให้มีการแทรกแซง พยายามของผลิตผลทางการเกษตร - ส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งและมั่นคง
2. <u>ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> 2.1 ถนนไม่เพียงพอ 2.2 ถนนไม่ได้มาตรฐาน 2.3 ไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง 2.4 ปัญหาน้ำการระบายน้ำ 2.5 ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอและทั่วถึง	- สร้างหรือบุกเบิกถนนเพิ่มมากขึ้น - ต้องการถนน คสล. หรือถนนลาดยางที่มีมาตรฐาน - ให้มีการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง - ทำท่อระบายน้ำ คสล. ในพื้นที่หรือขุดคูระบายน้ำเพิ่ม - ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
3. <u>ปัญหาด้านแหล่งน้ำ</u> 3.1 น้ำธรรมชาติไม่พอเพียงโดยเฉพาะหน้าแล้ง 3.2 แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน 3.3 เหมืองส่งน้ำไม่พอและชำรุด	- จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มมากขึ้น - ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน - ขุดเหมืองเพิ่มและซ่อมแซมในส่วนที่ชำรุด
4. <u>ปัญหาด้านสังคม</u> 4.1 ด้านยาเสพติด 4.2 การลักเล็กขโมยน้อย 4.3 การเล่นการพนัน 4.4 ขาดความรู้ในการติดตามข่าวสารบ้านเมือง	- ป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาให้หมดสิ้น - สอดส่องดูแล ป้องกันและแก้ไข - อบรมให้ความรู้และกวดขันการกระทำผิด - ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงและแจ้งให้ทราบในการประชุมของหมู่บ้าน

สภาพปัญหา	ความต้องการ
5. <u>ปัญหาด้านสาธารณสุข</u> 5.1 ปัญหาไข้เลือดออก 5.2 ปัญหาโรคติดต่อ 5.3 ปัญหาสุขภาพอนามัยของเด็ก 5.4 ปัญหาเกี่ยวกับมลภาวะ	- ฝึกอบรมให้ความรู้ วิธีป้องกันและกำจัดที่มาของโรค - อบรมและรณรงค์โดยต่อเนื่อง - ให้ความรู้กับแม่และครอบครัวโดยทั่วถึง - จัดเก็บสิ่งมลภาวะโดยเฉพาะขยะอย่างทั่วถึง
6. <u>ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร</u> 6.1 นักการเมือง บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ 6.2 ขาดการประสานงานที่ดี 6.3 ไม่มีจิตสำนึกในการพัฒนาของตัวบุคลากร และประชาชน	- ฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ ตลอด จนระเบียบในการปฏิบัติต่าง ๆ - ติดต่อประสานงานให้ต่อเนื่อง - สร้างจิตสำนึกในการพัฒนาทั้งนักการเมือง พนักงานบุคลากรและประชาชน
7. <u>ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> 7.1 การศึกษา 7.2 ด้านข้อมูลข่าวสาร 7.3 ด้านกีฬา 7.4 ด้านประเพณี วัฒนธรรม	- ส่งเสริมการศึกษาโดยทั่วถึงทุกระดับ - ประชาสัมพันธ์ทุกวิธีการอย่างต่อเนื่อง - จัดให้มีกิจกรรมการกีฬา เป็นประจำและต่อเนื่อง ส่งเสริมเยาวชนให้ออกกำลังกาย - สนับสนุนกิจกรรมและอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
8. <u>ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> 8.1 น้ำท่วมรุนแรงเมื่อฤดูฝน 8.2 ป่าไม้ถูกทำลายมาก 8.3 ดินพังทลาย 8.4 คลองตื้นเขิน	- จัดทำแผนปฏิบัติการการป้องกันภัย - อบรมให้ความรู้และทำความเข้าใจเรื่องระเบียบและความผิด - ป้องกันและแก้ไขปัญหาของดิน พื้นที่ที่เสียหายและไม่ให้มีการคูทรายในคลอง - ขุดลอกคลอง, หยวด หรือแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก {มาตรา 67 (1)}
2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร {มาตรา 68 (1)}
3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น {มาตรา 68 (2)}
4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

1. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ {มาตรา 67 (3)}
2. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ {มาตรา 67 (6)}
3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ {มาตรา 68 (4)}

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

1. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย {มาตรา 67 (4)}
2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

1. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ {มาตรา 67 (4)}
2. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว {มาตรา 68 (6)}
3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร {มาตรา 68 (7)}
4. ให้มีตลาดท่าเทียบเรือ และท่าข้าม {มาตรา 68 (10)}
5. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ {มาตรา 68 (11)}
6. การท่องเที่ยว {มาตรา 68 (12)}

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม {มาตรา 67 (7)}
2. การผังเมือง {มาตรา 68 (13)}

ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม {มาตรา 67 (5)}
2. บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น {มาตรา 67(8)}

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น {มาตรา 43 (3)}
2. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล {มาตรา 68 (9)}

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร {มาตรา 67 (9)}

หมายเหตุมาตรา 67, 68 คือ พรบ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

มาตรา 45 (3) คือ พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

6. การกิจหลักและการกิจรองที่ อบต.จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทำดี มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
4. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
5. การส่งเสริมการศึกษา
6. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทำดี คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดเล็ก โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. ส่วนการคลังและส่วนโยธา กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 3 อัตรา แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้าง

และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จึงกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลตามภารกิจดังกล่าว ตามโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ดังนี้

8.1 โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน	1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานระเบียบและกฎหมาย 1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม 1.5 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
2. ส่วนการคลัง 2.1 งานการเงิน 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2. ส่วนการคลัง 2.1 งานการเงิน 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
3. ส่วนโยธา 3.1 งานก่อสร้าง	3. ส่วนโยธา 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานประสานสาธารณูปโภค	

8.2 การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน 9 คน และมีตำแหน่งว่าง จำนวน 1 ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เงินเดือน	หมายเหตุ
1.	ส.ต.ต.สุรินทร์ เจริญรักษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	13,770	
2.	-	นักบริหารงานทั่วไป 6	-	อัตราว่าง
3.	นางภาวิณี บุญรอด	หัวหน้าส่วนการคลัง	11,460	
4.	นายสุรศักดิ์ ภักดีกำเลา	หัวหน้าส่วนโยธา	90,90	
5.	นางอังคณา เจริญรักษา	จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	7,260	
6.	นางสาวปัทมา ศิริเขตร์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	7,070	
7.	นายสุชาติ ช่วยพิทักษ์	เจ้าพนักงานพัสดุ	6,640	
8.	นายภูวนารถ อนุกุลสัมพันธ์	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	5,360	
9.	นางสาวสุภารัตน์ ขวัญเกลี้ยง	ช่างโยธา	5,260	
10.	นางสาวรัชณี ควงจันทร์	เจ้าหน้าที่ธุรการ	5,360	
รวม			71,270	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2549 – 2551

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2549	2550	2551	2549	2550	2551	
นักบริหารงาน อบต.6	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป 6 (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร 3-5/6ว	-	-	-	1	-	-	+1	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 2-4/5	-	-	1	1	-	+1	-	
เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน 1-3/4	-	1	1	1	+1	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
ส่วนการคลัง								
จหนท.บริหารการเงินและบัญชี 5 (หัวหน้าส่วนการคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	
ส่วนโยธา								
จหนท.บริหารงานช่าง 4 (หัวหน้าส่วนโยธา)	1	1	1	1	-	-	-	
ช่างโยธา 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	
ช่างประปา 1-3/4	-	1	1	1	+1	-	-	
รวม	11	13	14	15	+2	+1	+1	

พร้อมนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีได้วิเคราะห์ กำหนดตำแหน่งตามภารกิจ ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีภารกิจและประมาณงานต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น เช่น งานทางด้านกฎหมาย งานธุรการ งานสาธารณสุขและงานพัฒนาชุมชน ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป ดังนั้น จึงมีบุคคลเพิ่มขึ้น 4 ตำแหน่ง และงานกิจการประปาในส่วนโยธา 1 ตำแหน่ง ดังนี้

- | | | | |
|------------------------------|-------|---|---------|
| 1. นิติกร | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 2. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 3. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |
| 4. ช่างประปา | จำนวน | 1 | ตำแหน่ง |

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น สามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ได้ดังนี้

9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี สามารถนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

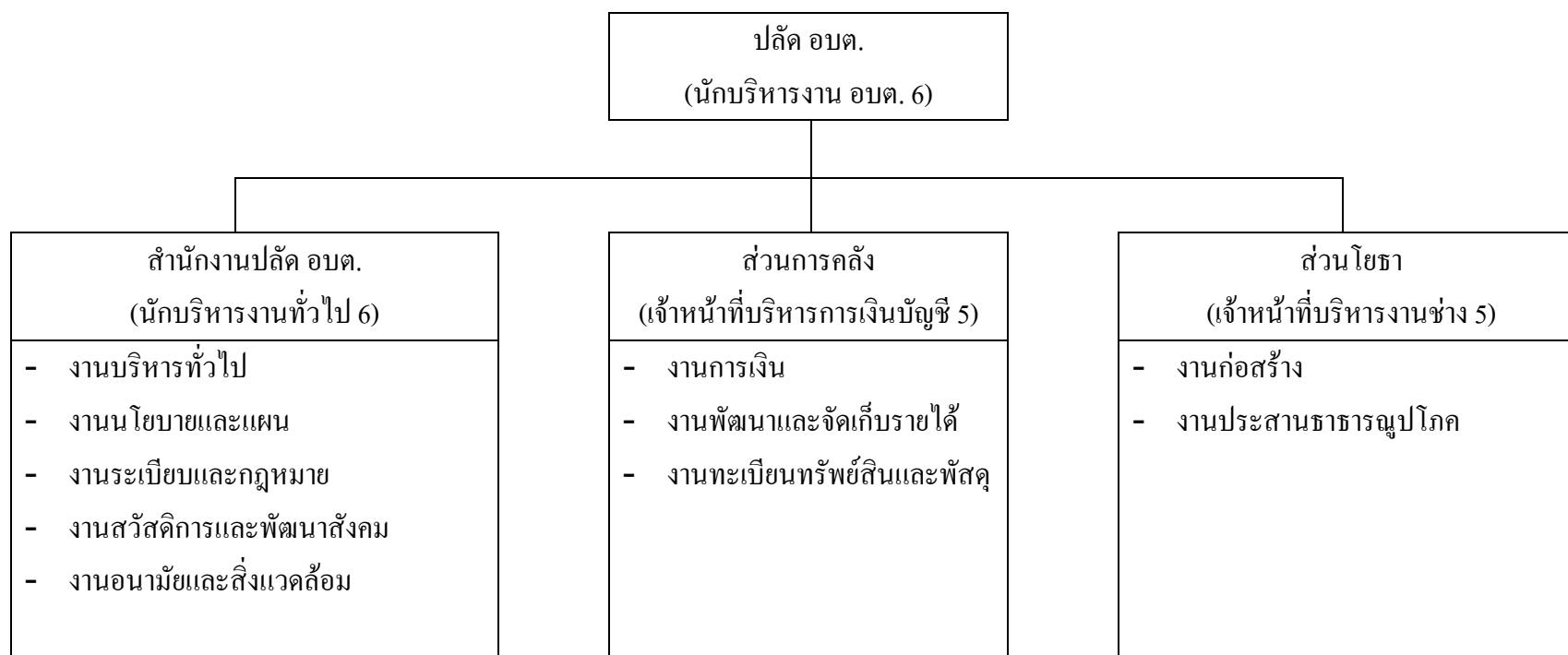
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (1)	2549	2550	2551	2549	2550	2551	2549	2550	2551
1.	นักบริหาร อบต.6	6	1	1	165,240	-	-	-	8,048	7,680	7,920	173,280	180,960	188,880
2.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	6	1	1	219,840	-	-	-	8,880	9,240	9,360	228,720	237,960	247,320
3.	นิติกร	3-5/6ว.	-	-	-	-	-	+1	-	-	188,340	-	-	188,340
4.	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	3	1	1	87,120	-	-	-	4,200	4,200	4,200	91,320	95,520	99,720
5.	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	2-4/5	1	-	-	-	+1	-	-	152,340	6,360	-	152,340	158,700
6.	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	1-3/4	1	-	-	+1	-	-	125,280	5,400	5,280	125,280	130,680	135,960
7.	จนท.บริหารงานการเงินบัญชี (หัวหน้าส่วนการคลัง)	5	1	1	137,520	-	-	-	6,480	6,360	6,480	144,000	150,360	156,840
8.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2-4/5	1	1	84,840	-	-	-	3,480	3,600	3,720	88,320	91,920	95,640
9.	เจ้าพนักงานพัสดุ	2-4/5	1	1	79,680	-	-	-	3,480	3,360	3,480	83,160	86,520	90,000
10.	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1-3/4	1	1	64,320	-	-	-	2,520	2,640	2,760	66,840	69,480	72,240
11.	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง (หัวหน้าส่วนโยธา)	4	1	1	109,080	-	-	-	5,280	5,400	5,280	114,360	119,760	125,040
12.	ช่างโยธา	1-3/4	1	1	63,120	-	-	-	2,400	2,640	2,760	65,520	68,160	70,920
13.	ช่างประปา	1-3/4	1	-	-	+1	-	-	125,280	5,400	5,280	125,280	130,680	135,960
14.	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1-3/4	1	1	64,320	-	-	-	2,520	2,640	2,760	66,840	69,480	72,240
15.	นักการภารโรง (ลูกจ้างประจำ)		1	1	69,240	-	-	-	3,480	3,480	3,480	72,720	76,200	79,680

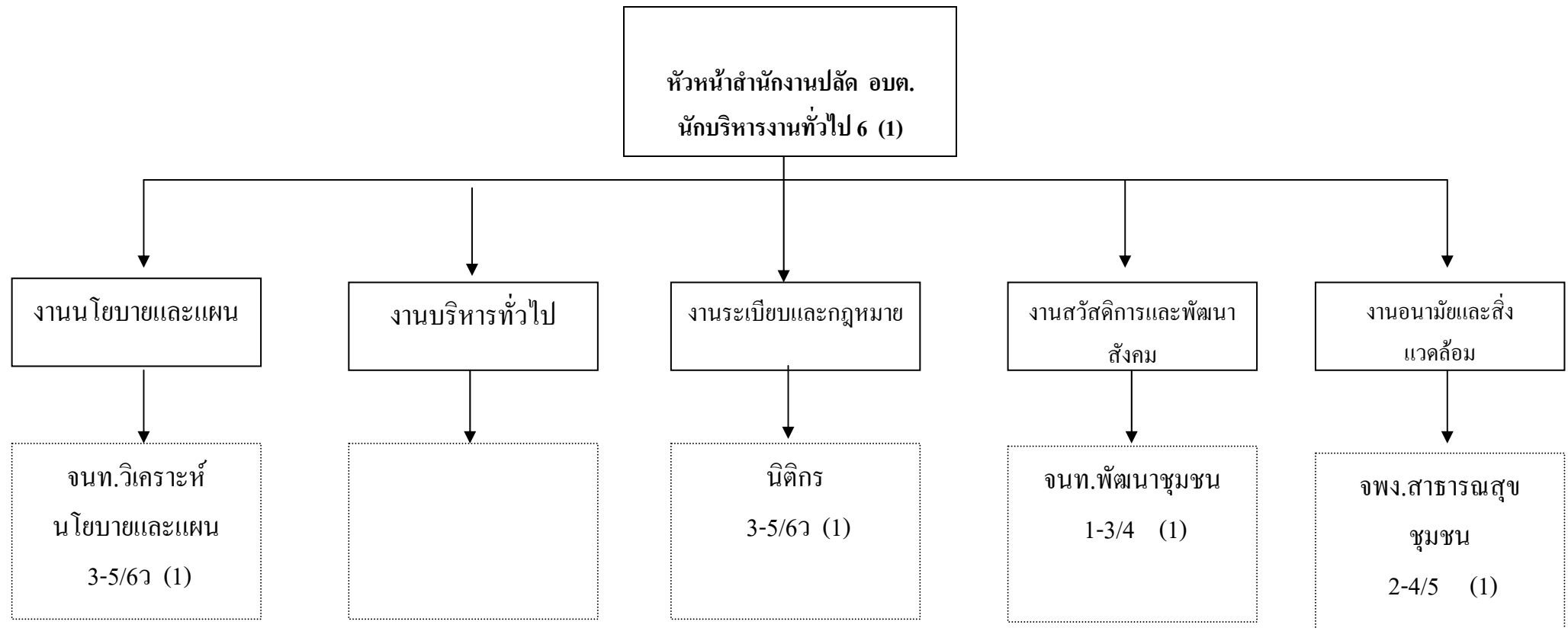
	รวม		15	11	1,144,320	+2	+1	+1	301,320	214,380	257,460	1,445,640	1,660,020	1,917,480
	ค่าจ้างพนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	308,040	318,120	329,920
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	289,128	332,004	383,496
	รวมไม่เกินร้อยละ 40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.62	23.10	25.78

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

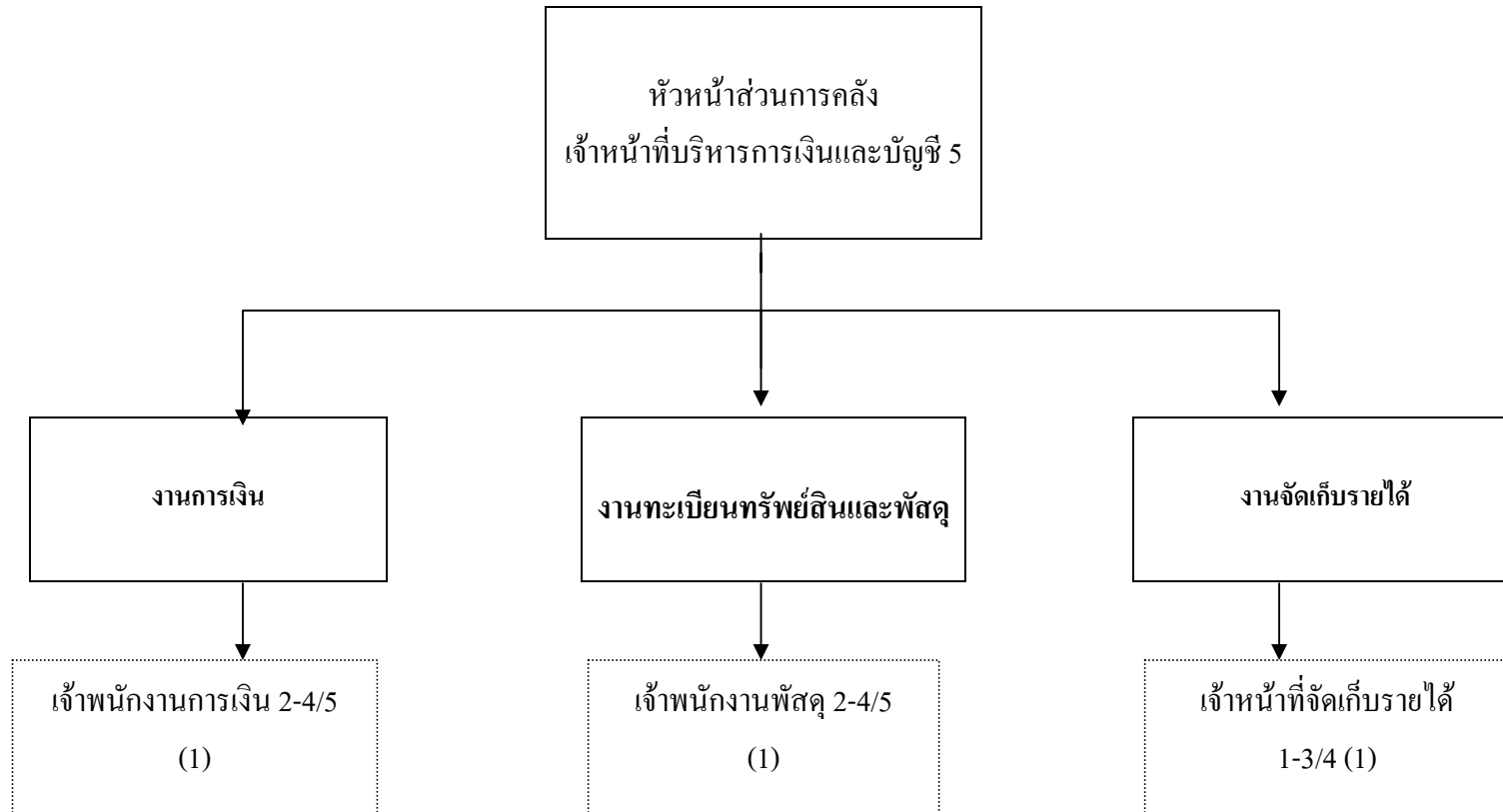


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



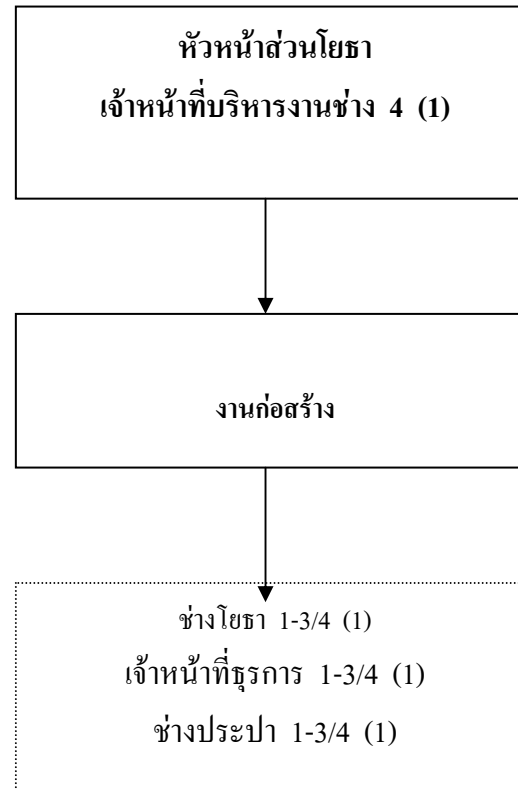
ระดับ	7	7 ว	6	6 ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	1	-	-	-	2	1	1	1	2

โครงสร้างส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี



ระดับ	7	7 ว	6	6 ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	1	-	-	2	1	-	1

โครงสร้างส่วนโยธาค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	7	7 ว	6	6 ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	3	-	-

11. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลทำดีกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของ ทุก คน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ไว้ใน แผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นรอบระยะเวลา 3 ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการ

แนวทาง	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา
การปฐมนิเทศ	ฝึกอบรม	ผู้ปฏิบัติงานใหม่ทุกคน	ภายใน 3 เดือนนับจากเริ่มงาน
การพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/การประชุมเชิงปฏิบัติการ	พนักงานทุกคน/ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่าปีละ 1 ครั้ง
การพัฒนาความรู้ความสามารถเชิงการบริหาร	การฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/การประชุมเชิงปฏิบัติการ	พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป	ไม่ต่ำกว่าปีละ 1 ครั้ง

12. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำดี เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต สามารถให้บริการสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทำดี จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบลทำดี จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม
2. พนักงานส่วนตำบลทำดี จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ
3. พนักงานส่วนตำบลทำดี จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ
4. พนักงานส่วนตำบลทำดี จะพึงปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย เป็นธรรมเสมอภาค

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ. 2549 - 2551

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาคผนวก

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.2549-2551

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี
อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช

