

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560**

**(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 4)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี**

**อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**คำนำ**

การจัดแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ 2558 – 2560 และได้ประกาศใช้ไปแล้ว แต่เนื่องจาก ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2558 เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและเห็นชอบการจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 เป็นต้นไป จึงมีผลกระทบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560 (ปรับปรุงครั้งที่ 4 พ.ศ. 2559) ขึ้นดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ 2558 – 2560 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลไชยมนตรีให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

**สารบัญ**

เรื่อง หน้า

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 2

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 3

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง 11

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล 11

8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง 12

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 16

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 20

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 24

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 28

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 28

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

1

**1. หลักการและเหตุผล**

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนังานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560 (ปรับปรุงครั้งที่ 4 พ.ศ. 2559) ขึ้น

2

**2. วัตถุประสงค์**

**คำอธิบาย :** ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่ละแห่ง เช่น

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

3

**3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี โดยคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายก อปท. เป็นประธาน, ปลัด อบต., รองปลัด อบต., หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบุคคล จำนวน 1 คน เป็นเลขานุการ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

ด้วยการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในครั้งนี้ มีข้อจำกัดในการปรับปรุง คือ ไม่สามารถปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังได้ แต่สามารถปรับลดกรอบอัตรากำลังที่ไม่จำเป็นเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลได้จึงใช้การวิเคราะห์พื้นที่ ที่เป็นข้อมูลเดิมครั้งที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ผ่านมา ซึ่งสามารถสรุปปัญหาและความต้องการการพัฒนาของประชาชนในท้องถิ่นตำบลท่าดี แบ่งเป็นด้านต่างๆได้ดังนี้

**๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม เส้นทางคมนาคมสายหลักไม่ได้มาตรฐาน ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุกและลูกรัง ชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนไม่น้อยในการซ่อมแซมถนนในแต่ละปี ในฤดูฝนการสัญจรไปมาและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรเป็นไปด้วยความลำบาก ในฤดูแล้งจะประสบปัญหามลภาวะเป็นพิษเนื่องจากมีฝุ่นซึ่งเกิดจากการสัญจรไปมา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีจึงมีนโยบายในการก่อสร้างถนนลาดยาง แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงจำเป็นต้องใช้ระยะเวลานานในการดำเนินการ

4

๑.๒ ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค ได้แก่ การให้บริการระบบประปาไม่เพียงพอทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชน และประชาชนยังพึ่งพาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก ๑.๓ ปัญหามีไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน

**๒. ปัญหาเศรษฐกิจ** ประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

๒.๑ เศรษฐกิจภาคครัวเรือนอ่อนแอ ประชาชนส่วนใหญ่นิยมวัตถุ ทำให้มีรายจ่ายมากกว่ารายรับ

๒.๒ ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๒.๓ แหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพมีน้อย ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินนอกระบบ

๒.๔ ปัญหาการว่างงานแฝง คือ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยาง ทำให้มีการว่างงานแฝงในฤดูกาลผลิต

๒.๕ ปัญหาการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพเสริมไม่ประสบผลสำเร็จ

๒.๖ ราคายางพาราตกต่ำและผลผลิตการเกษตรตกต่ำ

**๓. ปัญหาด้านสังคม** ประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

๓.๑ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ได้แก่ ลักษณะความเป็นอยู่ไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น การสูบบุหรี่ ดื่มสุรา

๓.๒ ขาดการสร้างเสริมและหลักประกันสุขภาพที่ดี ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ออกกำลังกายเป็นปกติวิสัย ไม่ตรวจสุขภาพเพื่อเฝ้าระวังป้องกันโรค

๓.๓ ปัญหาด้านการศึกษา ได้แก่ ประชาชนไม่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้เป็นนิจ ทำให้ไม่รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บทบาทของตนเองในด้านต่างๆได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษานอกระบบมีน้อย

๓.๔ ขาดแคลนแบบพิมพ์ทางสังคมที่ดี ผู้ใหญ่ที่มีบทบาททางสังคมมีพฤติกรรมที่ไม่สามารถเป็นแบบอย่างเพื่อหล่อหลอมคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรรุ่นใหม่ได้

๓.๕ ครอบครัวขาดความอบอุ่น พ่อแม่ขาดการเอาใจใส่ต่อบุตรธิดา

๓.๖ ปัญหาแพร่ระบาดยาเสพติดของเยาวชน

๓.๗ ประชาชนมีทัศนคติ ความเชื่อ ประเพณีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันทำให้การรวมตัวของชุมชนเพื่อสืบสานประเพณีท้องถิ่นมีน้อย

**๔. ปัญหาการเมือง/การบริหาร** ประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

๔.๑ ปัญหาด้านข้อจำกัดของงบประมาณ งบประมาณเพื่อการดำเนินการโครงการพัฒนามีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการการพัฒนาของประชาชน การใช้งบประมาณไม่สามารถแก้ปัญหาระยะยาวของประชาชนได้

๔.๒ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาน้อย ยังพึ่งพาการพัฒนาจากภาครัฐ

๔.๓ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จิตสำนึกในการพัฒนาน้อย

๔.๔ ประชาชนมีจิตสำนึกในการปกครองระบอบประชาธิปไตยน้อย เช่น การเลือกตั้งผู้นำท้องถิ่นยังหวังอามิสสินจ้าง ใช้ระบบเครือญาติ ไม่ได้คำนึงถึงคุณสมบัติของผู้สมัคร วิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ

๔.๕ การบูรณาการ การร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นจากหน่วยงานต่างๆในท้องถิ่นมีน้อย

-๕-

**๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๕.๑ ป่าไม้ ต้นน้ำลำธารถูกบุกรุกทำลาย

๕.๒ การขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษา การไม่เห็นคุณค่าของทรัพยากรในชุมชน

๕.๓ ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสำหรับประชาชน

๕.๔ ปัญหาการเพิ่มขึ้นของขยะมูลฝอยในครัวเรือนและปัญหาการทิ้งขยะในชุมชน

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

**๕.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๖) การสาธารณูปการ

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๗) การสาธารณสุข การอนามมัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

6

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) การผังเมือง

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๖) การควบคุมอาคาร

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเทียว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๔) ให้มีตลาด

(๕) การท่องเที่ยว

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจเกี่ยวที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

7

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขโดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT) มีดังนี้

**การวิเคราะห์บุคลากร**

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

**การวิเคราะห์ตัวบุคลากร**

**จุดแข็ง** **จุดอ่อน**

1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การ

บริหารส่วนตำบล

1. มีอายุเฉลี่ย ๓๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
2. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน ๓. มีภาระหนี้สิน

ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไปไม่คำนึงถึง

กับการทุจริต กฎระเบียบของราชการ

1. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. ไม่ศึกษาความรู้เพิ่มเติม

5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว ๖. ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันที่

ต้องใช้โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ เทคโนโลยีสมัยใหม่

6. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

**โอกาส** **ข้อจำกัด**

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่

ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย พอรายจ่าย

๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน

อุทิศตนได้ ตลอดเวลา ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอ

๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ ให้บริการ

การทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้

ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

8

**การวิเคราะห์ในระดับองค์กร**

**จุดแข็ง** **จุดอ่อน**

1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๑. ขาดความกระตือรือร้น
2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง

วิชาชีพ

1. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสาย
2. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจใน งานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

การทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงาน

๖. มีระบบบริหารงานบุคคล บริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

**โอกาส** **ข้อจำกัด**

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน

๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมัก

อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติ กระทบกลุ่มญาติพี่น้อง

ของประชาชนได้ดี ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน

๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี, ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้

ปริญญาโทเพิ่มขึ้น หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ

๕. อบต.ให้การส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ความ

หนาแน่นต่อจำนวนประชากร และภารกิจ

9

**การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร**

**โครงสร้างปัจจุบัน**

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บริหารหน่วยงานจัดทำแผน ควบคุมกำกับดูแล

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้เข้าใจงานที่ทำ

สั่งการ/กำหนดรายละเอียด

ควบคุมตรวจสอบให้เป็น

ไปตามระเบียบ

รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ทำงานตามคำสั่ง

ฝึกฝนพัฒนาด้วยตนเอง

สั่งการ /วางแผน/วินิจฉัย

ประเมินผล

การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรต้องสามัคคีและมีความสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้

10

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บริหารหน่วยงานจัดทำแผน ควบคุมกำกับดูแลสนับสนุน

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้เข้าใจงานที่ทำ

ส่งเสริม/สนับสนุน

ให้ความเป็นธรรมควบคุมตรวจสอบ

ทำงานเป็นทีม

ฝึกฝนพัฒนาตนเองสนองยุทธศาสตร์ได้

สั่งการ ติดตามตรวจสอบ

ให้ความเป็นธรรม

คณะกรรมการ

วางแผนอัตรากำลัง

สรรหา

ประเมินผล/รายงาน

11

**6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

เมื่อนำภารกิจ และอำนาจหน้าที่ตามที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี พร้อมวิเคราะห์และพิจารณาแล้วพบว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดีจะต้องดำเนินการ ได้แก่

**ภารกิจหลัก**

๑. การก่อสร้างและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน

๒. การก่อสร้างและบำรุงรักษาระบบประปาเพียงพอ

๓. การก่อสร้างและบำรุงรักษาไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน

๔. การจัดการศึกษานอกระบบ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖. การกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน

๗.การแก้ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

**ภารกิจรอง**

๑. การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๓. สนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพเสริมของประชาชน

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ (1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (2) กองคลัง (3) กองช่าง ซึ่งกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 42 อัตรา ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ใน 42 อัตรา ดังกล่าวนั้น มีอยู่ 6 ตำแหน่ง 7 อัตราที่ว่างอยู่ เป็นพนักงานส่วนตำบล 5 อัตรา และ พนักงานจ้าง 2 อัตรา ซึ่งในส่วนของพนักงานส่วนตำบลได้ดำเนินการประกาศประชาสัมพันธ์ รับโอนไปแล้ว แต่ยังไม่มีการติดต่อขอโอนย้ายมาแต่อย่างใดและสำหรับตำแหน่งพนักงานจ้าง อยู่ในระหว่างการดำเนินการสรรหา ทั้งนี้ในส่วนของพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง การแก้ไขปัญหาในอนาคตถ้ายังไม่มีติดต่อขอโอนย้าย อาจจำเป็นต้องยุบกรอบอัตรากำลังดังกล่าว แล้วปรับเพิ่มเป็นกรอบพนักงานจ้างต่อไป

12

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**8.1 โครงสร้าง**

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในครั้งนี้ ยังไม่สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นได้ จึงใช้โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิมในระบบซี ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง) | หมายเหตุ |
| **๑. สำนักงานปลัด อบต.**  ๑.๑ งานบริหารทั่วไป  ๑.๒ งานนโยบายและแผน  ๑.๓ งานกฎหมายและคดี  ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม  ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร  ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | **๑. สำนักงานปลัด อบต.**  ๑.๑ งานบริหารทั่วไป  ๑.๒ งานนโยบายและแผน  ๑.๓ งานกฎหมายและคดี  ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม  ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร  ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |  |
| **๒. กองคลัง**  ๒.๑ งานการเงินและบัญชี  ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้  ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | **๒. กองคลัง**  ๒.๑ งานการเงินและบัญชี  ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้  ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ |  |
| **๓. กองช่าง**  ๓.๑ งานก่อสร้าง  ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร  ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค | **๓. กองช่าง**  ๓.๑ งานก่อสร้าง  ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร  ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค |  |

**หมายเหตุ**

ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ยังไม่สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ยกเว้นกรณีบทเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขและเงื่อนเวลาที่กำหนด

13

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2558 – 2560**

**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ**  **ที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2558** | **2559** | **2560** | **2558** | **2559** | **2560** |
| 1  2 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ. กลาง)  รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) | 1  1 | 1  1 | 1  1 | 1  1 | -  - | -  - | -  - |  |
| 3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14  15  16 | **สำนักงานปลัด อบต.**  หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)  **งานบริหารทั่วไป**  นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)  นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)  เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)  จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ(ปง./ชง.)  **ลูกจ้างประจำ**  นักการ  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผช.จพง.ธุรการ  ผช.จนท.บันทึกข้อมูล  พนง.ขับรถยนต์  **พนักงานจ้างทั่วไป**  ยาม  คนงานทั่วไป  **งานนโยบายและแผน**  นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผช.จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน  **งานกฎหมายและคดี**  นิติกร (ปก./ชก.) | 1  1  1  -  1  1  1  1  1  1  -  1  1  1 | 1  1  1  -  1  1  1  1  1  1  -  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  +1  -  -  -  -  -  -  +1  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - |  |

14

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ**  **ที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2558** | **2559** | **2560** | **2558** | **2559** | **2560** |
| 17  18  19 | **งานสวัสดิการสังคม**  นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผช.จนท.พัฒนาชุมชน  **งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**  -  **งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  เจ้าพนักงานสาธารณสุข | -  1  1 | 1  1  1 | 1  1  1 | 1  1  1 | +1  -  - | -  -  - | -  -  - |  |
|  | **รวม** | 16 | 17 | 19 | 19 | +1 | +2 | - |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ**  **ที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลัง**  **เดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2558** | **2559** | **2560** | **2558** | **2559** | **2560** |
| 1  2  3  3  4  5  6  7  8  9 | **กองคลัง**  ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)  **ฝ่ายการเงินและบัญชี**  นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)  **จพง.การเงินและบัญชี** (ปง./ชง.)  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผช.จนท.การเงินและบัญชี  **งานจัดเก็บและรายพัฒนาได้**  เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผช.จพง.จัดเก็บรายได้  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป  คนงานทั่วไป  **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**  เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)  **พนักงานจ้างตามภารกิจ**  ผช.จนท.พัสดุ | 1  -  2  1  1  1  -  -  1  1 | 1  1  2  1  1  1  -  -  1  1 | 1  1  2  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  2  1  1  1  1  1  1  1 | -  +1  -  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  -  -  -  +1  +1  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  - |  |
|  | **รวม** | **8** | **9** | **11** | **11** | **+1** | **+2** | **-** |  |

15

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2558 – 2560**

**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ**  **ที่** | **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา**  **กำลัง**  **เดิม** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | | | **เพิ่ม/ลด** | | | **หมายเหตุ** |
| **2558** | **2559** | **2560** | **2558** | **2559** | **2560** |
| 1      2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12 | **กองช่าง**  ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)  **งานก่อสร้าง**  นายช่างโยธา (ปง./ชง.)  เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป  **งานออกแบบและควบคุมอาคาร**  นายเขียนแบบ (ปง./ชง.)  **พนักงานจ้างภารกิจ**  ผช.ช่างโยธา  **งานประสานสาธารณูปโภค**  เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)  **พนักงานจ้างภารกิจ**  พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา  พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา  ผช.จนท.ประปา  ผช.ช่างไฟฟ้า  **พนักงานจ้างทั่วไป**  คนงานทั่วไป | 1  1  1  -  -  1  1  1  -  1  1  1 | 1  1  1  -  1  1  1  1  -  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1 | -  -  -  -  +1  -  -  -  -  -  -  - | -  -  -  +1  -  -  -  -  +1  -  -  - | -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  -  - |  |
|  | **รวม** | **9** | **10** | **12** | **12** | **+1** | **+2** | **-** |  |
|  | **รวมทั้งสิ้น** | **33** | **36** | **42** | **42** | **+3** | **+6** |  |  |

**หมายเหตุ**

การปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ไม่ให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ แต่อาจยุบตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือประเภททั่วไป หรือพนักงานจ้างได้ โดยต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นในการยุบตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. , ก.ท.จ. , ก.อบต.จังหวัด) ด้วย

16

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

**คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล** : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

**(1) เงินเดือน** **ประกอบด้วย**

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)

๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

4. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)

- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

- เงินเพิ่มคุณวุฒิ

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินวิทยฐานะ

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

20

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)**

- งานก่อสร้าง

- งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประสานสาธารณูปโภค

- งานการเงินและบัญชี

- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานบริหารทั่วไป

- งานนโยบายและแผน

- งานกฎหมายและคดี

- งานสวัสดิการสังคม

- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา

และวัฒนธรรม

- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

**รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)**

**กองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**

**กองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

**สำนักงานปลัด อบต.**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

๒1

**โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี**

**หัวหน้าสำนักปลัดอบต.**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

งานกฎหมายและคดี

งานบริหารทั่วไป

งานนโยบายและแผน

- นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก (๑) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก (๑) - นิติกร ปก/ชก (๑)

- นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (1)

- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง (1) (ว่าง)

- จพง.ธุรการ ปง./ชง (1) (ว่าง)

- นักการ (ลูกจ้างประจำ)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

งานสวัสดิการสังคม

-เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง(ว่าง)

- นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (๑) -

**พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (1) , ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน (1) , พนักงานขับรถยนต์ (๑), ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (๑),

ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)

**พนักงานจ้างทั่วไป** - ยาม (๑) , คนงานทั่วไป (๑)

๒2

**โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**

งานการเงินและบัญชี

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

**-** นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (๑) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง (๑) - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง (2) (ว่าง)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) (ว่าง)

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ (๑)

๒3

**โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

งานประสานสาธารณูปโภค

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา ปง/ชง (๑) - เจ้าพนักงานประปา ปง/ชง (1) - นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง (1) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยช่างโยธา (1)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (2) (ว่าง 1)

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประปา (1)

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (1)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- คนงานทั่วไป (2)

28

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

อนุสนธิ จากคณะกรมการมาตรฐานการบริหารงานส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักการและแนวทางในการปฏิบัติให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดี จึงขอประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อ ๒. พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ข้อ ๓. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบ ตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๔. พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามนโยบายของคณะผู้บริหาร

ข้อ ๕. พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม

ข้อ ๖. พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพมีอัธยาศัยไมตรีและมีน้ำใจ

ข้อ ๗. พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมแก่ฐานานุรูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่

ข้อ ๘. พึงยกย่องส่งเสริมคนดี และไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้กระทำความผิด

ข้อ ๙. พึงปฏิบัติงานโดยประสานงานกับส่วนราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

ข้อ ๑๐. พึงตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบโดยปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องมีคุณธรรม

29

ข้อ ๑๑. พึงรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตนรับผิดชอบ โดยไม่ปิดบังการกระทำที่ผิดระเบียบ

ข้อ ๑๒. พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรมอันดี รวมทั้งพึงละเว้นการรับของมีค่าใด ๆ จากผู้ที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๓. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง

**ภาคผนวก**