**คำนำ**

 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 และองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และให้ประกาศ ทันใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2566

 องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

 **องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด**

**สารบัญ**

 **หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 1

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด 14

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด 22

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดจะดำเนินการ 28

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 29

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 38

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 45

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 48

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 55

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น 61

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง 62

**ภาคผนวก**

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

สำเนารายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

## หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบล ท้ายตลาด จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ดังนี้

 ๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

 ๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ท้ายตลาดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

  **๒.๑** **วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

 2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

 ๒.1.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

/2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการ...

## - 2 -

 ๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

 ๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

 ๒.1.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

 ๒.1.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

 2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

 2.2.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

 2.2.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

 2.2.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

 2.2.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

***3.*** ***กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี***

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

/3.1 กรอบแนวคิด...

- 3 -

**3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวม ขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

 **⮚ The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

 **⮚ International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

 **⮚ ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการ ในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

 ⮚ **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

 **⮚ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีก นัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

/จากคำจำกัดความ...

- 4 -

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**3.2 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน**

 เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยวิเคราะห์ ดังนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ท้ายตลาด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

 3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

 3.2.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้ จะคำนึงถึง

 1) จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับ ชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไท้ายตลาดย่างประหยัดและ มีประสิทธิภาพสูงสุด

 2) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไท้ายตลาดย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

/การวางแผน...

- 5 -

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้กำหนดอัตรากำลัง ในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็น สายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระ ค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

1. เงินเดือน

2. เงินประจำตำแหน่ง

3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

4. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสําหรับตําแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

 1) ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยุ่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือน ของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย 12 เดือน

 สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย 12 เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ 28 มกราคม 2559

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินตำแหน่ง****(2)** | **เงินตอบแทนอื่น****(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)** | **ค่าใช่จ่ายรวม** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| วิชาการมีคนครอง | 1 เดือน | 30,220 | - | - | 1,120 | 1,110 | 1,110 | - | - | - |
|  12 เดือน | 362,640 | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,320 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 362,640 | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 376,080 | 389,400 | 402,720 |

 /ตำแหน่งวิชาการ...

- 6 -

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินตำแหน่ง****(2)** | **เงินตอบแทนอื่น****(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง)****(1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2** | **ค่าใช่จ่ายรวม** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| วิชาการ(ว่าง) | ขั้นต่ำสุด | 9,740 | - | - | 10,250 - 9,740 = 51049,480 - 47,990 = 1,490(510+1,490)/2 = 1,000 | - | - | - |
| ขั้นสูงสุด | 49,480 | - | - | - |
| ค่ากลาง | 29,610 | - | - | - |
| 12 เดือน | 355,320 | - | - | 1,000 x 12 = 12,000 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 355,320 | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,20 | 379,320 | 391,320 |

 2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย 12 เดือน

 สำหรับตำแหน่งที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือว่างระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง 3 ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง และคูณด้วย 12 เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวีธีการจ่ายเงิน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ 28 มกราคม 2559 สำหรับการคำวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566

 ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา 1 ขั้น ของอัตราเงินเดือน

 เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่างคูณด้วย 12 เดือน

/3) ข้าราชการ...

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินตำแหน่ง****(2)** | **เงินตอบแทนอื่น****(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)** | **ค่าใช่จ่ายรวม** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ผอ. ต้น(มีคนครอง) | ต่อเดือน | 40,900 | 3,500 | - | 1,310 | 1,370 | 1,410 | - | - | - |
| 12 เดือน | 490,800 | 42,000 | - | 15,720 | 16,440 | 16,920 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 532,800 | 15,720 | 16,440 | 16,920 | 548,520 | 564,960 | 581,880 |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินตำแหน่ง****(2)** | **เงินตอบแทนอื่น****(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง)****(1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2** | **ค่าใช่จ่ายรวม** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ผอ.ต้น(ว่าง) | ขั้นต่ำสุด | 15,430 | 3,500 | - | 16,270 - 15,430 = 84050,170 - 48,740 = 1,430(840+1,430)/2 = 1,135 | - | - | - |
| ขั้นสูงสุด | 50,170 | - | - | - |
| ค่ากลาง | 34,740 | - | - | - |
| 12 เดือน | 416,880 | 42,000 | - | 1,135 x 12 = 13,620 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 458,880 | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 472,500 | 486,120 | 499,740 |

- 7 -

3) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

 ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก จำนวน 1 อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

4) การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้น คูณด้วย 12 เดือน โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว 2683 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2558 เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ 4) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบันที่ 4) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว 8 ลงวันที่ 17 เมษายน 2561 เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2561 ทั้งนี้ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา 1 ขั้นของอัตราค่าจ้าง

 5) กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย 12 เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรี เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ในการคำนวณอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.2/ว 81 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว 36 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2558 เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 4 ของอัตราค่าตอบแทน

/ผช....(ปวส.)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินตำแหน่ง****(2)** | **เงินตอบแทนอื่น****(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น** **(คูณ 4 % ปัดฐาน 10)** | **ค่าใช่จ่ายรวม** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ผช.... | 1 เดือน | 15,000 | - | - | 600 | 630 | 650 | - | - | - |
| 12 เดือน | 180,000 | - | - | 7,200 | 7,560 | 7,800 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 180,000 | 7,200 | 7,560 | 7,800 | 187,200 | 197,760 | 202,560 |

- 8 -

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินตำแหน่ง****(2)** | **เงินตอบแทนอื่น****(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น** **(คูณ 4 % ปัดฐาน 10)** | **ค่าใช่จ่ายรวม** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ผช....(ปวส.)  | 1 เดือน | 11,500 | - | - | 460 | 480 | 500 | - | - | - |
| 12 เดือน | 138,000 | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 138,000 | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 |

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน****(1)** | **เงินตำแหน่ง****(2)** | **เงินตอบแทนอื่น****(3)** | **เงินเพิ่มขึ้น**  | **ค่าใช่จ่ายรวม** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| พนักงานจ้างทั่วไป   | 1 เดือน | 9,000 | - | - | - | - | - | - | - | - |
|  12 เดือน | 108,000 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 108,000 | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 |

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรร หรือกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนก่อนได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ให้นำเงินส่วนที่จ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **รายการ** | **รวม** | **เงินเดือน****(1)** | **รัฐจัดสรร** | **อบต.จ่าย** | **เงินเพิ่มขึ้น** **(คูณ 4 % ปัดฐาน 10)** | **ค่าใช่จ่ายรวม** |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| นาง กผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)  | 1 เดือน | 14,850 | 9,400 | 5,450 | 600 | 620 | 650 | - | - | - |
| 12 เดือน | - | - | 65,400 | 7,200 | 7,440 | 7,800 | - | - | - |
| รวมทั้งปี | 65,400 | 7,200 | 7,440 | 7,800 | 72,600 | 80,040 | 87,840 |

/3.2.4 การวิเคราะห์...

- 9 -

3.2.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Workprocess) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมติฐาน ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองาน ของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

 เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

 **⮚ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

 ⦁ สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่

 ⦁ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

 ⦁ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

 **⮚ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

 **⦁** ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
ท้ายตลาด

 ⦁ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย
สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

 ⦁ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

 **จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

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

**หมายเหตุ**

 1) 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ

 2) 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง

 3) 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง

 4) 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

/3.2.5 การวิเคราะห์ฯ...

- 10 -

 3.2.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการ นำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบ กับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

 เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด (การตรวจประเมิน LPA)

 3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถาม ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

 1) ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด พิจารณาทบทวน ว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

 องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

 2) ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล ท้ายตลาด เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่อง กรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลัง ที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

 3) มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้ มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลท้ายตลาด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

/3.2.7 เปรียบเทียบ...

- 11 -

3.2.7 เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตรุ อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรีและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านข่อย อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

 จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตรุ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านข่อย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังมีความแตกต่างกันในเรื่องของจำนวนพนักงานส่วนตำบลและจำนวนพนักงานจ้าง ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรีบบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด และได้ดำเนินการขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

/3.3 ความสำคัญ...

- 12 -

**3.3**  **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

 3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลท้ายตลาด สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

 3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

 3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

 3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

 3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด โดยรวม

 3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

 3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผน สืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

/3.4 กระบวนการ...

- 13 -

**3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569**

 **3.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

 **3.4.2 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

 3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ท้ายตลาด

 3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน เป็นต้น

 3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดและ ส่งคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 3.4.2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี)

 3.4.2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

 3.4.2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ประกาศใช้แล้ว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **วัน เดือน ปี** | **รายการที่ดำเนินการ** | **หมายเหตุ** |
| พฤษภาคม 2566 | จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ ที่ใกล้เคียงกัน | อบต.โพธิ์ตรุอบต.บ้านข่อย |
| มิถุนายน 2566 | แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีประชุมคณะกรรมการ | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม |
| กรกฎาคม 2566 | ส่งร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อขอความเห็นชอบ | เสนอ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี |
| สิงหาคม -กันยายน 2566 | ก.อบต.จังหวัดลพบุรี แจ้งมติที่ประชุมให้ อปท.ทราบ | ประกาศใช้ 1 ตุลาคม 2566 |
| 1 ตุลาคม 2566 | แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้ | อบต.ท้ายตลาด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 |

/4. สภาพปัญหา...

- 14 -

***4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด***

 จากการสํารวจและวิเคราะหสภาพปญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด พบปัญหาและความต้องการความตองการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) ทบทวนฉบับที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 แบงออกเปนดานตางๆ เพื่อสะดวกในการดําเนินการแกไขใหตรง กับความตองการประชาชนอยางแทจริง เช่น

 **1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

 - การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

 - การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค

 - การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

 **2) ด้านเศรษฐกิจ**

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

 - การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

 - ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปประกอบอาชีพเพิ่มเติม

 **3) ด้านสังคม**

 - การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

 - การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

 - การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ

 - การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

 - การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม

 ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

 - ปัญหายาเสพติด

 - การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง

 - การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

 **4) ด้านการเมืองการบริหาร**

 - ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนรวมในการบริหารงานขององค์กรปกครอง

 ส่วนท้องถิ่น

 - การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

 - พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู พนักงานจ้าง ต้องปรับปรุง

 กระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

 - การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

 **5) ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ**

 - การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

 - การจัดวางระบบผังเมืองรวม

 - การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

 - การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ

/- การตรวจ...

- 15 -

 - การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม

 - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 **6) ด้านสาธารณสุข**

 - ด้านสุขภาพอนามัย

 - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

 **7) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

 - การส่งเสริมด้านการศึกษา

 - การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

 - การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

 - การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

 - รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

**การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด**

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด

**ขั้นที่ 1 การวางแผน**

**องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย**

 องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖7 - ๒๕๖9 ซึ่งประกอบด้วย

 (1) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ

 (2) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

 (3) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

 (4) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ/เลขานุการ

 (5) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

  **คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้**

 1) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

 2) กําหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอํานาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

/กำหนดโครงสร้าง...

- 16 -

 3) กําหนดตําแหน่งในสายงานต่างๆ จํานวนตําแหนง และระดับตําแหนง ใหเหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่างๆ

 4) กําหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด โดยให้หัวหน้า ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกําหนดความจําเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคํานึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจางประจําในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจ้าง

 5) กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจ้าง จํานวนตําแหนงให้เหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท้ายตลาด

 6) จัดทํากรอบอัตรากําลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

 7) ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจําและพนักงานจ้างทุกคน ไดรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**ขั้นที่ 2 การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วตำบลท้ายตลาด ได้จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ 6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ดังนี้

 **ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและพลังงานทดแทน**

⮞ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคมทางบก และทางน้ำ

⮞ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา สิ่งสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

⮞ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค โดยใช้พลังงานทดแทน

⮞ ก่อสร้างพลังงานทดแทน

/ยุทธศาสตร์ที่ 2...

- 17 -

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

⮞ ส่งเสริมการบำรุงดินเพื่อพัฒนาภาคการเกษตรสร้างมูลค่า

⮞ ส่งเสริมการนำผลผลิตทางการเกษตรมาแปรรูปหรือเพิ่ม

 มูลค่าผ่านขั้นตอนต่างๆ

⮞ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว พัฒนาการท่องเที่ยว

 แบบบูรณาการเชิงเกษตร

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมศักยภาพประชาชน**

⮞ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต

 และทรัพย์สิน

⮞ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา วัฒนธรรมและ

 สืบสานประเพณีท้องถิ่น

⮞ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขลักษณะ อนามัยที่ดี ชีวีมีสุข

⮞ การส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีรายได้ยั่งยืน มั่นคง

⮞ การส่งเสริมและพัฒนางานอาชีพให้ได้มาตรฐาน

⮞ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

⮞ เสริมสร้างพลังทางสังคม

⮞ เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา พึ่งตนเอง

 และการจัดการตนเอง

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน**

⮞ การบริหารจัดการขยะมูลฝอย ขยะเปียก ขยะอันตราย

⮞ การบริหารจัดการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ป่าไม้ และเพิ่มพื้นที่สีเขียว

 ⮞ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

 และพอเพียง

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

⮞ ส่งเสริมและพัฒนาความมั่นคง

⮞ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้ครอบคลุม

⮞ การให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ One-Stop Service

 **ยุทธศาสตร์ที่ 6 การส่งเสริมและสร้างภูมิคุ้มกันป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

⮞ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

⮞ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต

 และทรัพย์สิน เพื่อความสงบเรียบร้อย และห่างไกล ยาเสพติด

 ⮞ การรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

 ของประชาชน

/ขั้นที่ 3 การเก็บข้อมูล...

- 18 -

 **ขั้นที่ 3 การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการ ในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีอัตรากำลัง ในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ 5 ส่วนราชการ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์**

**องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด**

/การจัดอัตรา...

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1** **ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและพลังงานทดแทน** | ⮞ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคมทางบก และทางน้ำ⮞ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา สิ่งสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ⮞ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค โดยใช้พลังงานทดแทน⮞ ก่อสร้างพลังงานทดแทน | - ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน- นายช่างโยธา |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2** **ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ** | ⮞ ส่งเสริมการบำรุงดินเพื่อพัฒนาภาคการเกษตรสร้างมูลค่า⮞ ส่งเสริมการนำผลผลิตทางการเกษตรมาแปรรูปหรือเพิ่มมูลค่าผ่านขั้นตอนต่างๆ⮞ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว พัฒนาการ | - ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน  |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3****การพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมศักยภาพประชาชน** | ⮞ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน⮞ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา วัฒนธรรมและสืบสานประเพณีท้องถิ่น⮞ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขลักษณะ อนามัยที่ดี ชีวีมีสุข⮞ การส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีรายได้ยั่งยืน มั่นคง ⮞ การส่งเสริมและพัฒนางานอาชีพให้ได้มาตรฐาน ⮞ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ⮞ เสริมสร้างพลังทางสังคม⮞เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา พึ่งตนเองและการจัดการตนเอง | - ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |

- 19 -

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์**

**องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด (ต่อ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4** **การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม****อย่างยั่งยืน** | ⮞ การบริหารจัดการขยะมูลฝอย ขยะเปียก ขยะอันตราย⮞ การบริหารจัดการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ป่าไม้ และเพิ่มพื้นที่สีเขียว⮞ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลและพอเพียง | - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต.- ผู้อำนวยการกองช่าง - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- นักจัดการงานทั่วไป |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5** **การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี** | ⮞ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ⮞ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม⮞ การให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค เที่ยงธรรม ⮞ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนให้ครอบคลุม | - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต.- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน- นักพัฒนาชุมชน- นักทรัพยากรบุคคล- นักวิชาการตรวจสอบภายใน- นักจัดการงานทั่วไป- คนงาน |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 6** **การส่งเสริมและสร้างภูมิคุ้มกันป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**  | ⮞ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย⮞ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อความสงบเรียบร้อย และห่างไกล ยาเสพติด ⮞ การรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน | - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต.- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- คนงาน |

**ขั้นที่ 4 การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง**

 องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกําหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา 3 ปี

 **ขั้นที่ 5 การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน**

 หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีภารกิจ ด้านสาธารณสุข ด้านไฟฟ้า และด้านสาธารณูปโภค ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาแล้วแต่เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลค่อนข้างสูง และหากมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มก็ไม่สามารถที่จะกำหนดเพิ่มได้ เนื่องจากหลักเกณฑ์ระบุว่า การกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่ได้จะต้องมีจำนวนและอัตรากำลัง

/ของข้าราชการ...

- 20 -

ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานที่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ แต่ทั้งนี้ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีตำแหน่งว่างดังต่อไปนี้

**อัตรากำลังที่ว่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **ส่วนราชการ** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน** | **วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง** |
| 1. | กองคลัง | 1. จพง.การเงินและบัญชี (ปง./ชง.)2. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)  | 11 | - ขอใช้บัญชีกรมฯ- ขอใช้บัญชีกรมฯ |
| 2. | กองช่าง | 1. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) | 1 | - ยุบเลิก เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายสูง |
| 3. | กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม | 1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | 1 | - ขอใช้บัญชีกรมฯ |
| 4. | หน่วยตรวจสอบภายใน | 1. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | 1 | - ขอใช้บัญชีกรมฯ |

**อัตรากำลังที่กำหนดเพิ่ม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **ส่วนราชการ** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน** | **วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง** |
| 1. | กองคลัง | 1. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.ชก.) | 1 | - ขอกำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ ในปี 2567 |
| 2. | กองช่าง | 1. นักจัดการงานช่าง (ปก.ชก.)2. เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) | 11 | - ขอกำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ ในปี 2567- ขอกำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ ในปี 2567 |
| 3. | กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม | 1. นักวิชาการศึกษา (ปก.ชก.) | 1 | - ขอกำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ ในปี 2567 |

**ขั้นที่ 6 การพิจารณาอุปทานกำลังคน**

 องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ดังนี้

/จากแผนภูมิ...

- 21 -

จากแผนภูมิพบว่า การเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ในปี 2567 มีพนักงานจ้างเกษียณ 1 ราย ปี 2568 ไม่มีบุคลากรเกษียณอายุราชการ และใน ปี 2569 มีพนักงานส่วนตำบลเกษียณอายุราชการ 1 คน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมรองรับคนเกษียณอายุราชการไว้ดังนี้

 1) ก่อนการเกษียณอายุราชการ 60 วัน องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานต่อคนที่เกษียณอายุราชการในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

 **ขั้นที่ 7 การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง**

 การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับ กับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ดังนี้

 **⮚ พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

 - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด

 - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

 ⮚ **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

 - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

 - กลุ่มงานสนับสนุน

 - กลุ่มงานช่าง

 ⮚ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

/พนักงานจ้าง...

- 22 -

 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

 - พนักงานจ้างทั่วไป

**ขั้นที่ 8 คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ**

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

***5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด***

 การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570) ทบทวนฉบับที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลท้ายตลาด คือ ***“ชุมชนเข้มแข็ง และน่าอยู่อย่างยั่งยืน”*** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลท้ายตลาดเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป โดยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

/5.1 ด้านโครงสร้าง...

- 23 -

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา 67(1)

 2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา 68(1)

 3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา 68(2)

 4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา 68(3)

 5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา 16(4)

 6) การสาธารณูปการ มาตรา 16(5)

**5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

 2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา 67(3)

 3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

มาตรา 68(4)

 4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

มาตรา 16(10)

 5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา 16(2)

 6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

มาตรา 16(5)

 7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

**5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 1)การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา 67(4)การคุ้มครองดูแลและรักษา

ทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา 68(8)

 2) การผังเมือง มาตรา 68(13)

 3) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา 16(3)

 4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา 16(17)

 5) การควบคุมอาคาร มาตรา 16(28)

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา 68(6)

 2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา 68(5)

 3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา 68(7)

 4) ให้มีตลาด มาตรา 68(10)

 5) การท่องเที่ยว มาตรา 68(12)

 6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช มาตรา 68(11)

 7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา 16(6)

 8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา 16(7)

/5.5 ด้านการบริหาร...

- 24 -

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 1)คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 67(7)

 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล มาตรา 67(2)

 3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา 17 (12)

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1)บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

มาตรา 67(8)

 2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา 67(5)

 3) การจัดการศึกษา มาตรา 16(9)

 4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา 17(18)

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 1)สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา 45(3)

 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร

ให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา 67(9)

 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา 16(16)

 4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 17(3)

 5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา 17(16)

การกำหนดแบ่งภารกิจ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

/2.ด้านส่งเสริม...

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ** |
| **1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้*** 1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
	2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
	3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
	4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
	5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
	6. การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))
 | ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง**  |

- 25 -

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ** |
| **2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้*** 1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
	2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
	3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ

และสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))* 1. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
	2. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับ

ที่อยู่อาศัย(มาตรา 16(2))* 1. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ

ของประชาชน (มาตรา 16(5))* 1. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))
 | ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานในส่วนราชการ คือ **สำนักปลัด** **โดยในส่วนของสำนักปลัด** **อยู่ในงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**  |
| **3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้*** 1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
	2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติ

ของแผ่นดิน (มาตรา 68(8)* 1. การผังเมือง (มาตรา 68(13))
	2. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
	3. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))* 1. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))
 | ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง 2 ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด** **ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** |

/4.ด้านการวางแผน...

- 26 -

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ** |
| **4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรม****และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้*** 1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6)
	2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(มาตรา 68(5))* 1. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
	2. ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
	3. การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
	4. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
	5. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
	6. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))
 | ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง 2 ส่วนราชการคือ **กองคลัง และสำนักปลัด งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน** |
| **5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ****และสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้*** 1. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม(มาตรา 67(7))* 1. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

 รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))* 1. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))
 | ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **สำนักปลัด**  |
| **6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้*** 1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8)* 1. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
	2. การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
	3. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))
 | ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |

/7.ด้านการบริหาร...

- 27 -

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ** |
| **7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ****ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้*** 1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))* 1. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
	2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
	3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
	4. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))
 | ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกสำนัก/กองในองค์การบริหารส่วนตำบล****ท้ายตลาด (สำนักปลัด กองคลัง** **กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา****และวัฒนธรรม**) |

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลเวียงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

/6. ภารกิจหลัก...

- 28 -

# *6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาดจะดำเนินการ*

# ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด จะดำเนินการ มีดังนี้

 องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ** |
| ภารกิจหลัก 1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน 2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3. ด้านการส่งเสริมการศึกษา |  1. กองช่าง 2. สำนักปลัด 3. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |
| **ภารกิจรอง** 1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี 2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ 3.การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพ ทางการเกษตร 4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน 5. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร 7. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษา ความสงบเรียบร้อย 8. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |  1. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 2. สำนักปลัด 3. สำนักปลัด  4. กองคลัง 5. สำนักปลัด 6. ทุกส่วนราชการ 7. สำนักปลัด 8. สำนักปลัด |

/7. สรุปปัญหา...

- 29 -

***7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง***

 **วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทํางานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กร มีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

**1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

**1.1 S มาจาก Strengths** หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

**1.2 W มาจาก Weaknesses** หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

 **2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

 **2.1 O มาจาก Opportunities** หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

 **2.2**  **T มาจาก Threats** หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

 **วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง S**1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | **จุดอ่อน W**1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. มีภาระหนี้สิน  |

/โอกาส...

- 30 -

|  |  |
| --- | --- |
| **โอกาส O**1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | **ข้อจำกัด T**1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน3. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง S**1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | **จุดอ่อน W**1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี3. อาคารสำนักงานคับแคบ  |
| **โอกาส O**1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | **ข้อจำกัด T**1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

/3. จุดแข็ง...

- 31 -

 **3. จุดแข็ง (Strength-S) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด**

 1) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด เป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับเป็นนิติบุคคล ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

 2) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีผู้บริหารท้องถิ่น ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมีหลักการบริหารและนโยบายในการทำงานเชิงรุก และมีฝ่ายนิติบัญญัติที่สามารถเรียกเปิดประชุมสภาฯ เพื่อแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

 3) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีงบประมาณมากกว่าหน่วยงานรัฐรูปแบบอื่น มีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพียงพอ และทันสมัย ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถกำหนดกรอบการพัฒนาหรือจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว

 4) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพและแนวคิดในการทำงานสมัยใหม่ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีสถานที่ปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงมีการรวมกลุ่มของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**4**. **จุดอ่อน (Weak –W) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด**

1) นโยบายของผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จังหวัด และความต้องการของประชาชน จึงทำให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง

 2) องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ในการความรับผิดชอบครอบคลุม ทั้งตำบล ทำให้การบริหารจัดการงบประมาณไปสู่พื้นที่ไม่ทั่วถึง และต่อเนื่อง อีกทั้งไม่มีระบบในการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างจริงจัง รวมถึงขาดการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานขององค์กร

 3) บุคลากรภายในองค์กรขาดการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญเฉพาะทางอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง

 4) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด มีส่วนราชการไม่ครบทุกส่วน ทำให้การปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องล่าช้าในบางครั้ง เนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

 5) ประชาชนไม่รู้บทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทขาดความเข้าใจในระบบบริหารงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าเป็นองค์กรที่ต้องรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งหมดของประชาชนทุกพื้นที่

 6) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลมีความล่าช้า เนื่องจากหากจะดำเนินการเรื่องงานบุคคลใด ๆ จะต้องขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ก่อนทุกคราว เป็นเรื่องๆ ไป

**5. โอกาส (Opportunity –O) ที่เอื้อต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด**

1) นักการเมือง นักวิชาการ และบุคคลที่มีชื่อเสียงสนับสนุนให้มีนโยบายการกระจายอำนาจ สู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการตอบรับจากประชาชนในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการดำเนินการ ทำให้เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

/2) กระแสตื่นตัว...

- 32 -

 2) กระแสตื่นตัวของประชาชนในเรื่องของการธำรงรักษาไว้ในส่วนของวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีตประเพณี ถิ่นเกิดในจังหวัดลพบุรี ส่งผลให้การเพิ่มมูลค่าทางด้านการท่องเที่ยวทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น

 3) นโยบายจัดสวัสดิการของรัฐบาล ทำให้มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ในท้องถิ่นได้มากยิ่งขึ้น

 4) กระแสการตื่นตัวของประชาชนในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชน มีความสนใจและต้องการผลิตภัณฑ์ที่ทำจากผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นมาใช้ในชีวิตประจำวัน

 5) สถาบันทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาหรือการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 6) การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความมั่งคั่ง ซึ่งเอื้ออาทรต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์กร

**6. ภัยคุกคาม (Threat – T) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด**

1) ข้อระเบียบ กฎหมาย ในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งในระหว่างที่เสนอข้อกฎหมาย มีการสั่งการเป็นครั้ง ๆ ไป และแต่ละครั้งการสั่งการไม่เหมือนเดิม และระยะเวลาในการจัดทำแผนและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สอดคล้องหรือเป็นไปตามระเบียบขององค์กรหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค ทำให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไม่เป็นไปตามทิศทางเดียวกันและอาจทำให้เกิดสภาวะการตกต่ำของเศรษฐกิจทำให้การบริหารงบประมาณไม่เป็นไปตามที่วางแผนการดำเนินการไว้

 2) บุคลากรทั้งภาครัฐและเอกชนยึดถือวัฒนธรรมองค์กรเก่าๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร

 3) การดำเนินการโครงการตามนโยบายของผู้บริหารขัดต่อระเบียบ กฎหมาย ทำให้ถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการโครงการที่ดีและประโยชน์ได้อย่างต่อเนื่อง

 4) การเมืองขาดเสถียรภาพ รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาในทุกระดับของประเทศ

 **สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหา ในอนาคต**

 การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

/สำนักปลัด...

- 33 -

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/****อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน** | **ปัญหาที่เกิดขึ้น** | **แนวทางในการแก้ไขปัญหา****ในอนาคต** |
| **สำนักปลัด** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลงานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริม การท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษา ความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและราชการ ที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  | สำนักปลัด เป็นส่วนราชการ มีปลัด อบต. ระดับต้น ประกอบด้วย 5 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารงานทั่วไป 2) งานนโยบายและแผนงาน 3) งานการเจ้าหน้าที่ 4) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน5) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  ซึ่ง อบต.ท้ายตลาด มีการกำหนดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ทั้งสายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และมีจำนวนพนักงานเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน | - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาใน ปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี  |

 /คุณสมบัติ...

- 34 -

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/****อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน** | **ปัญหาที่เกิดขึ้น** | **แนวทางในการแก้ไขปัญหา****ในอนาคต** |
| คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี |  |  |
| **กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือ ช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย | กองคลัง เป็นส่วนราชการ มีผู้อำนวยการกอง ระดับต้น ประกอบด้วย 3 งาน ได้แก่1) งานการเงินและบัญชี2) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้3) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ซึ่งมีการกำหนดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด โดยขาดสายวิชาการ รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด เนื่องจากยังขาดตำแหน่งสายวิชาการ จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งสายวิชาการเพิ่ม 1 ตำแหน่ง ดังนี้- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน 1 อัตรา | - ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต กองคลัง มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งสายวิชาการเพิ่มในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มจำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก. |

/คุณสมบัติ...

- 35 -

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/****อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน** | **ปัญหาที่เกิดขึ้น** | **แนวทางในการแก้ไขปัญหา****ในอนาคต** |
| คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี |  |  |
| **กองช่าง** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุง ภูมิทัศน์ งานผังเมือง ตามพระราชบัญญัติการ ผังเมือง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย  คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่ง ในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง  | กองช่าง เป็นส่วนราชการ มีผู้อำนวยการกอง ระดับต้น ประกอบด้วย 2 งาน ได้แก่1) งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร2) งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง ซึ่งมีการกำหนดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด ทั้งสายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งสายวิชาการและสายทั่วไป เพิ่มประเภทละ 1 ตำแหน่ง ดังนี้- นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) จำนวน 1 อัตรา- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) จำนวน 1 อัตรา | - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต กองช่าง มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งสายวิชาการเพิ่มในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ โดยขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้- นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) จำนวน 1 อัตรา- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) จำนวน 1 อัตราทั้งนี้ ให้ยุบเลิกตำแหน่งคนงาน จำนวน 1 อัตรา ในปี 2567 |

/การก่อสร้าง...

- 36 -

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/****อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน** | **ปัญหาที่เกิดขึ้น** | **แนวทางในการแก้ไขปัญหา****ในอนาคต** |
| การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี |  |  |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษา ในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย  | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 2 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารงานการศึกษา2) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีการกำหนดตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนดทั้งสายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งสายวิชาการ เพิ่ม 1 ตำแหน่ง ดังนี้- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน 1 อัตราแต่ไม่สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งประเภทสายงานทั่วไปเพิ่มเติมอีกได้เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างสูง | - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งสายวิชาการเพิ่มในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ โดยขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มจำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)- สำหรับตำแหน่งคนงานให้ยุบเลิก 1 อัตรา ในปี 2568 เนื่องจากพนักงานจ้างเกษียณอายุราชการครบ 60 ปี ในวันที่ 14 พ.ย.66 |

/คุณสมบัติ...

- 37 -

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างส่วนราชการ/อัตรากำลัง/****อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน** | **ปัญหาที่เกิดขึ้น** | **แนวทางในการแก้ไขปัญหา****ในอนาคต** |
| คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งใน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี |  |  |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน** อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความ มีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการ ตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย | หน่วยตรวจสอบภายใน เป็น ส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน 1 อัตรา ปัจจุบันเป็นตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ดำเนินการขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมฯ) มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน | - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายตลาด ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี |

/8. โครงสร้าง...