



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



www.shutterstock.com · 57863752

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง
อำเภอชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

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

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

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

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

.....

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้แผนการพัฒนาศักยภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้บริหารงานหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวม

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

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

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทองดังนี้

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

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

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทต่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

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

มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

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

๓. กองช่าง

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

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

๕. กองสวัสดิการสังคม

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

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

โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการท้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลสะท้อนอง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๓.๑ การจัดลำดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

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

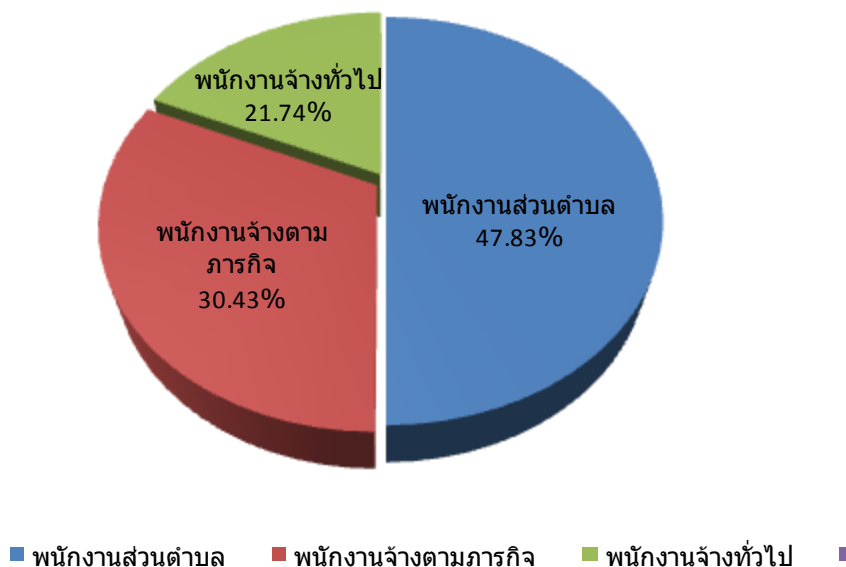
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

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

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

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

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.ตะโกทอง



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

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีตและได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันที่ปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

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

หมายเหตุ

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

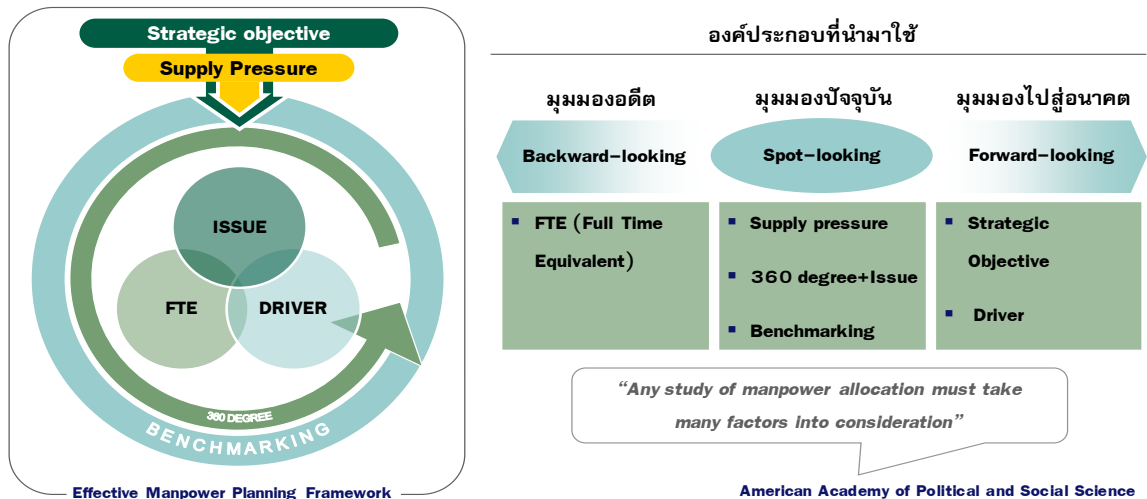
๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา

๓.๖.๑ เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

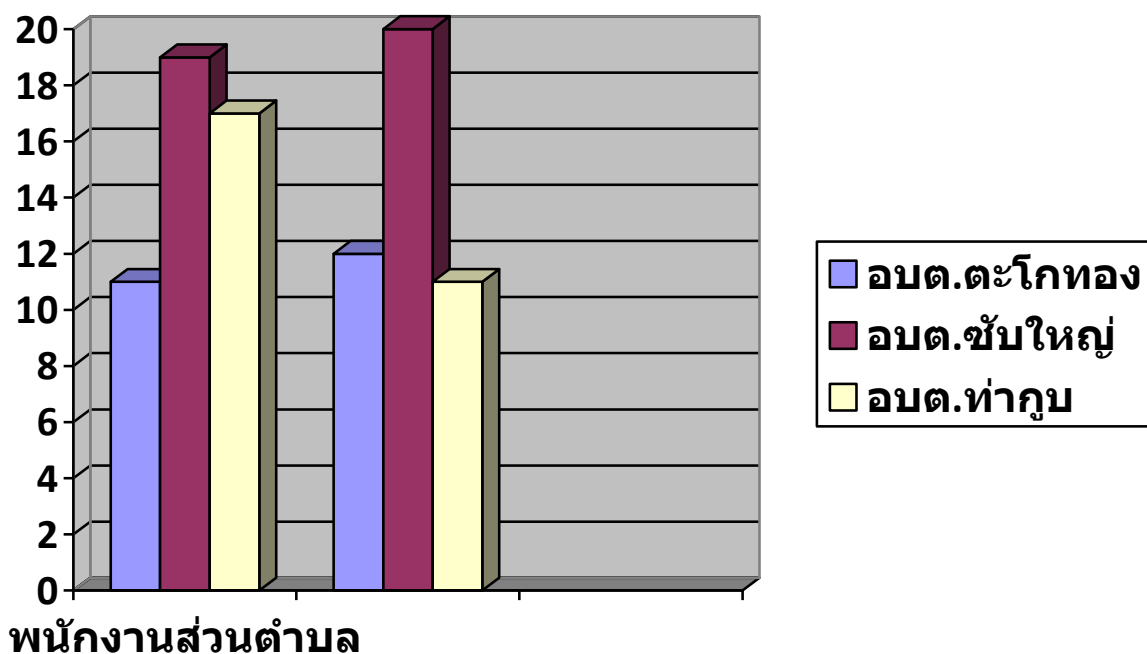
ดังนั้น การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จึงได้พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

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



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับท้องถิ่นใกล้เคียง

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ และ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นใน เรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้อง ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วน ตำบลตะโกทอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้ พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ **ให้องค์กรปกครองมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน** โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลตะโกทอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดี ถึงการให้บริการแก่ประชาชนในทุกๆด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนด กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนทุกค่าใช้จ่าย แล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่า งานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นๆกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Men Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูล เชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการ เปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะ สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม / ลดลง

๔. ภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ว่ามี ปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

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

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค เนื่องจากเป็นระบบประปาขนาดเล็ก
- ๔.๒ แหล่งน้ำทางการเกษตรตื้นเขิน

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของสารเสพติด

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ขาดความร่วมมือในการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๒ ขาดความร่วมมือในการดูแลรักษาสภาพทั่วไปของสิ่งแวดล้อม เช่น การกำจัดขยะ

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่และความสำคัญของ
องค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๒ อิทธิพลท้องถิ่นยังเป็นอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
การจัดขยะ

๗.๓ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แพร่ระบาดของโรคและการป้องกันยุ่งยาก

๑.๒ จัดให้มีโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าบ้านและติดตั้งไฟทางสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๓.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษ

สุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๔.๓ ขุดอ่างเก็บน้ำเพื่อกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ สนับสนุนด้านทุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การภาคประชาชน

กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

“เศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็ง พัฒนาแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
พันธกิจ ”

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. การสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
๒. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น
๓. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการศึกษาตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การสร้างความเข้มแข็งด้านการพัฒนาอาชีพทุกด้านเพื่อให้เศรษฐกิจโดยรวมมีความมั่นคงโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๕. การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้
๖. บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีและยั่งยืนโดยใช้แนวทางเกษตรอินทรีย์
๗. ปรับและส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐานของประชาชนให้ได้อย่างทั่วถึง
๘. จัดระบบป้องกันด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าหมาย

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

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

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

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๙) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

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

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT analysis

จุดแข็ง (Strength – S)

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

จุดอ่อน (Weak – W)

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

โอกาส (Opportunity – O)

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

๖. ชุมชนสามารถใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสร้างผลิตภัณฑ์เพื่อการพัฒนาเป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

ข้อจำกัด (Threat – T)

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง กำหนดโครงสร้างอัตรากำลัง ดังนี้

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

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

๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างบูรณะถนน -งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางระบบผังเมือง -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -งานบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล	๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างบูรณะถนน -งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางระบบผังเมือง -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -งานบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล	
--	--	--

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

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตราค่าจ้าง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

ข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา

๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

รวม ๗ อัตรา

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

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา

๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

รวม ๗ อัตรา

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

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา

รวม ๓ อัตรา

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

โดยมีอัตรากำลังปัจจุบัน ประกอบด้วย

๔. กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา

๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา

๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

รวม ๑๐ อัตรา

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

๕. กองสวัสดิการสังคม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา

รวม ๒ อัตรา

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโพทอง และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

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

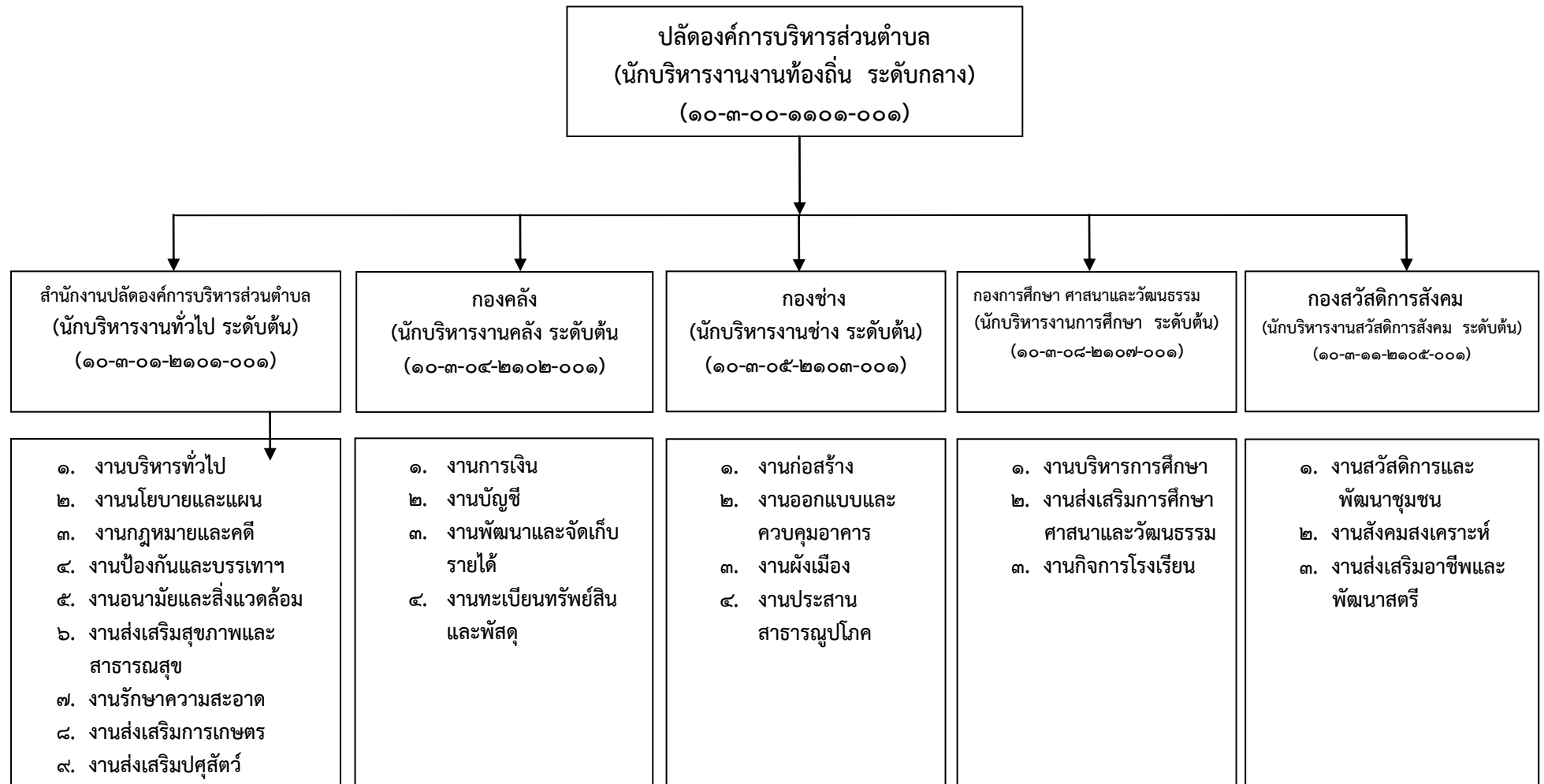
ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	3 ปี ข้างหน้า						
	เดิม	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป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

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

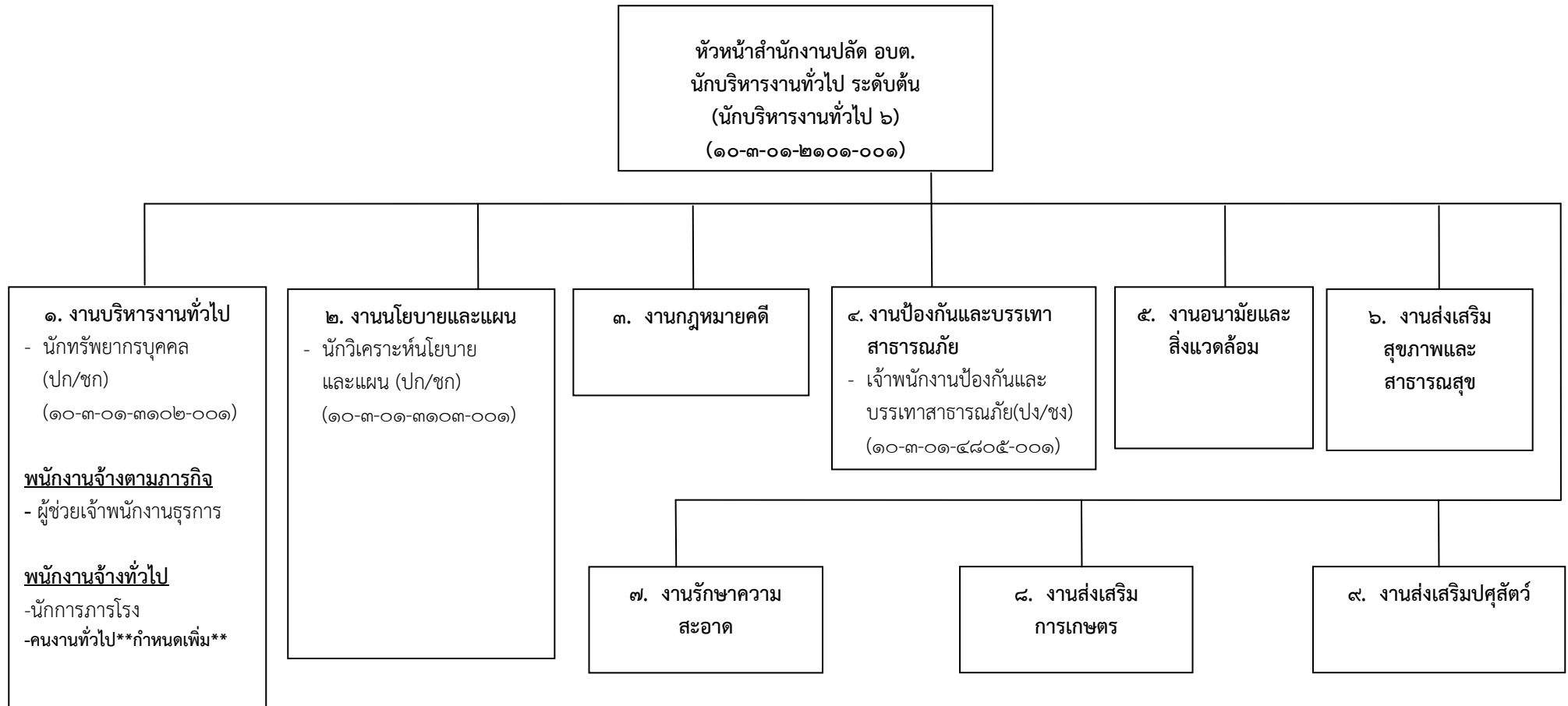
สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)								
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ								
ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	3 ปี ข้างหน้า						
	เดิม	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต.(00)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

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

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

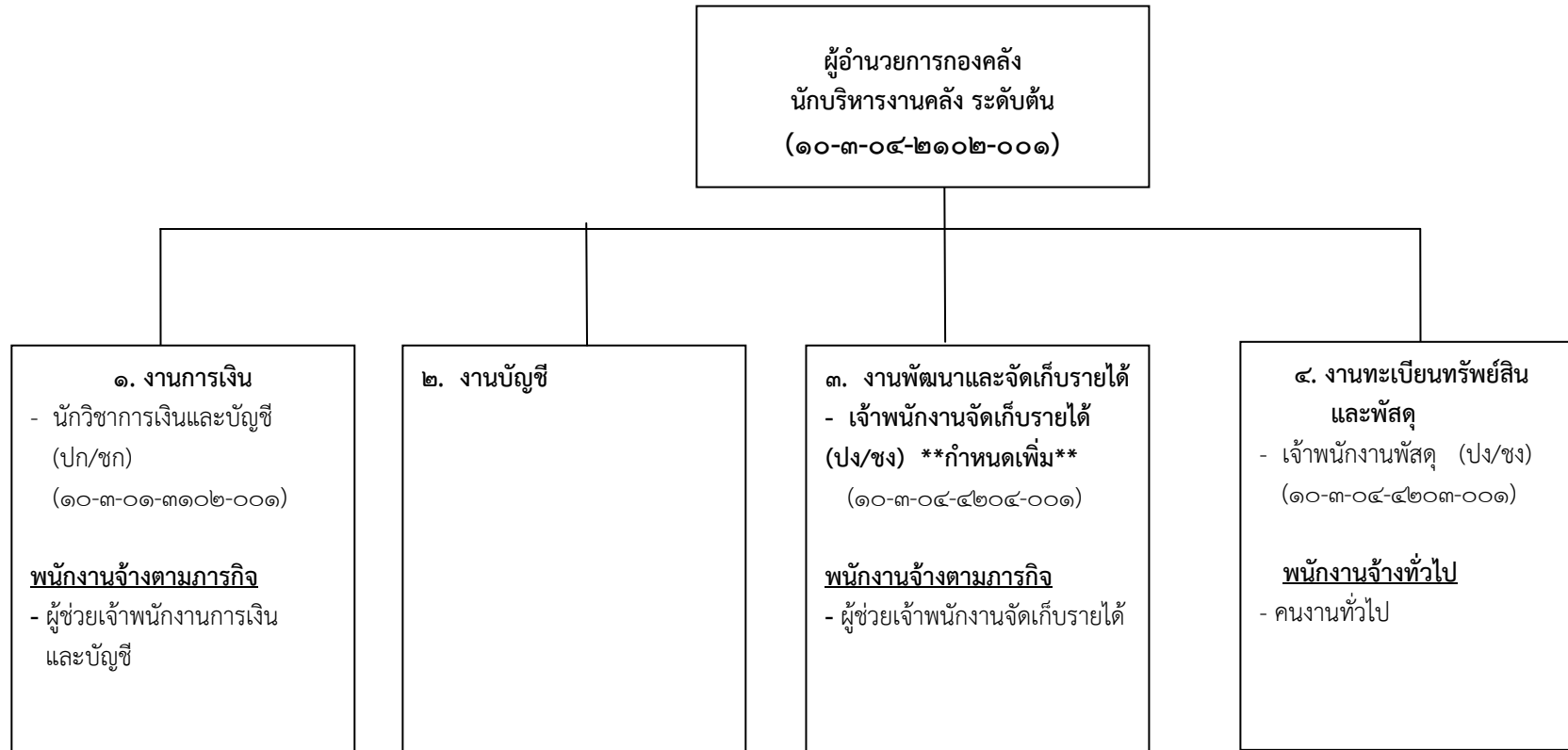


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



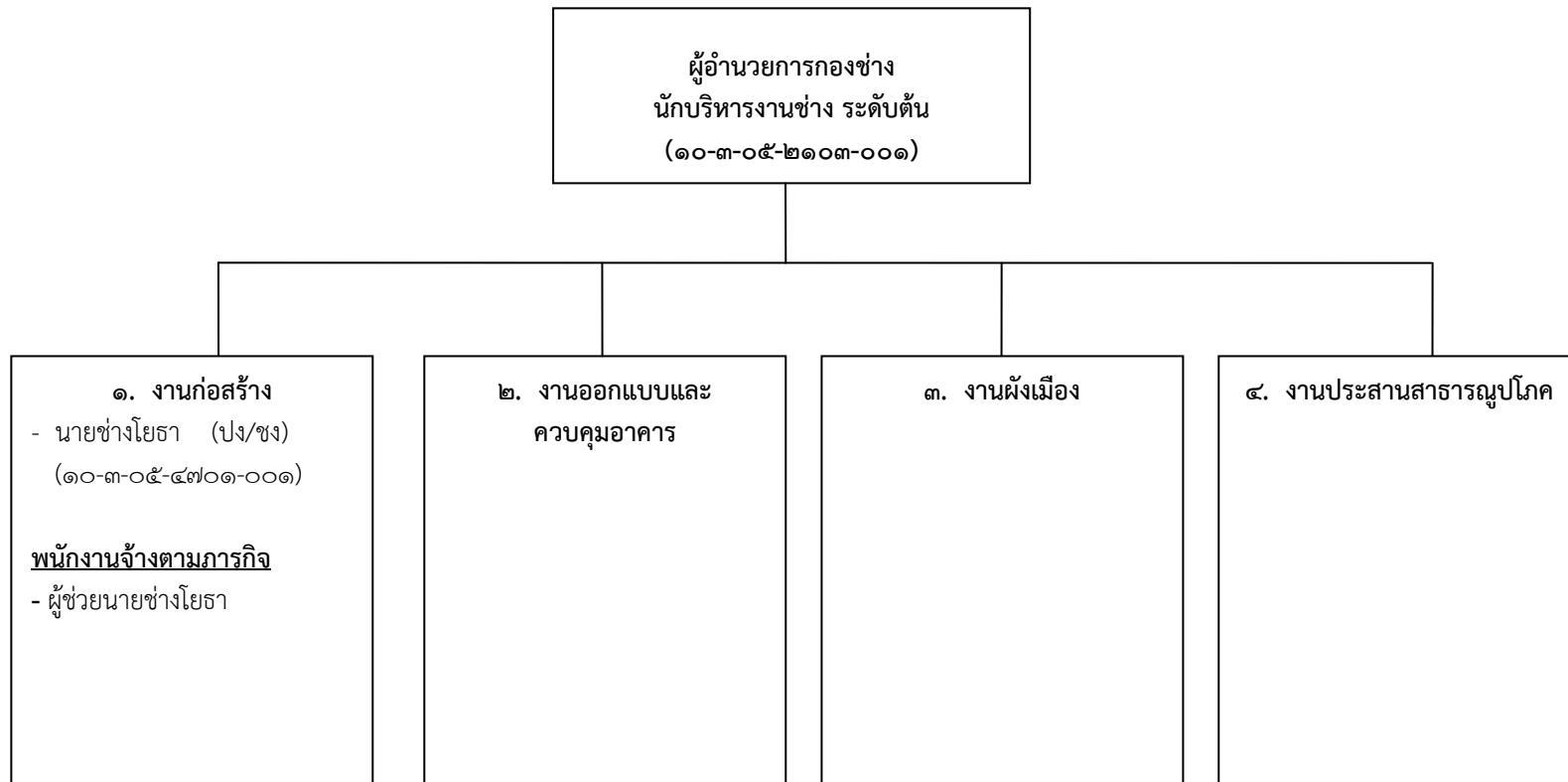
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	๒	๑	-	-	๓

โครงสร้างกองคลัง



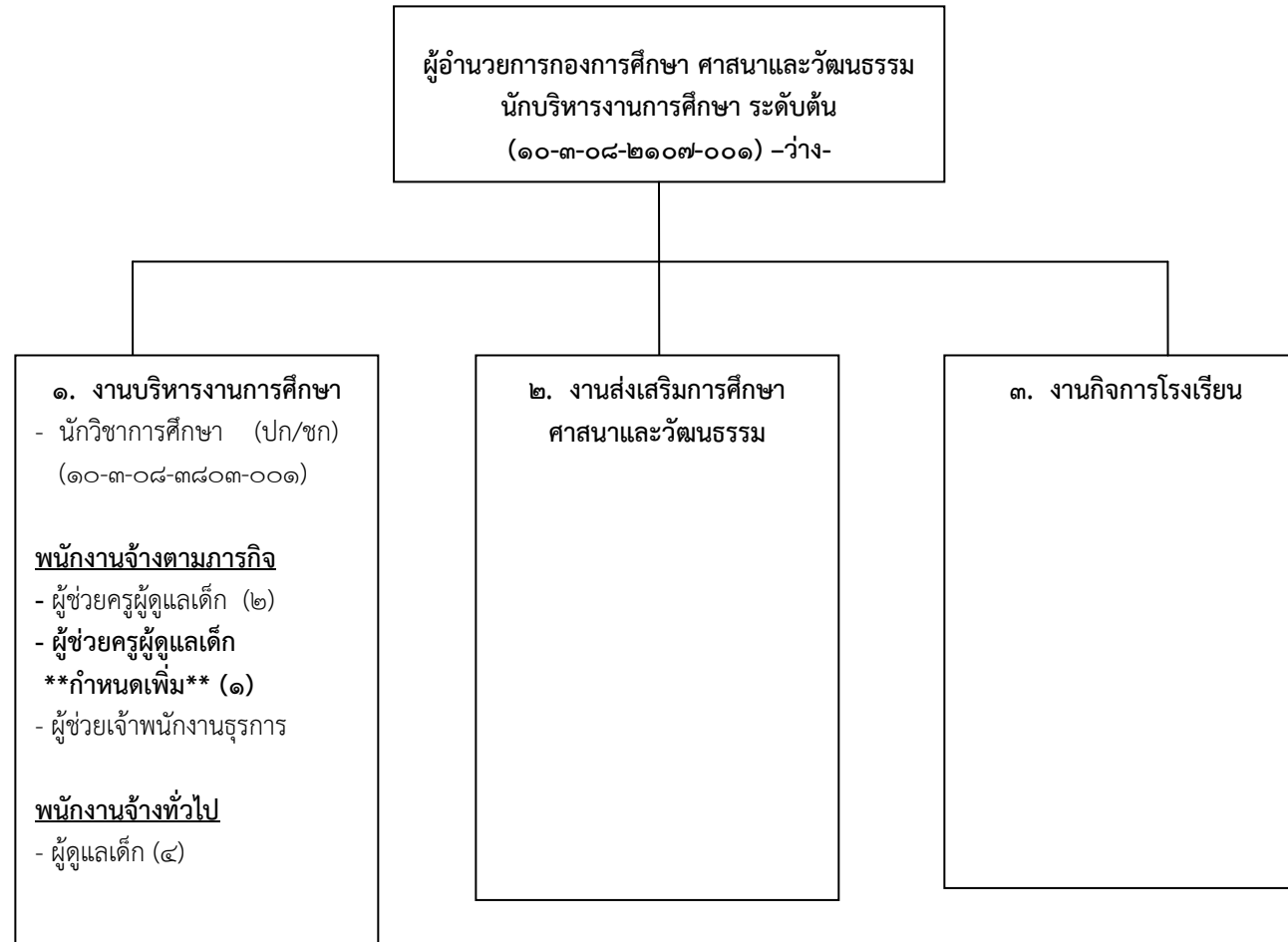
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	-	๑	๑	๓

โครงสร้างกองช่าง



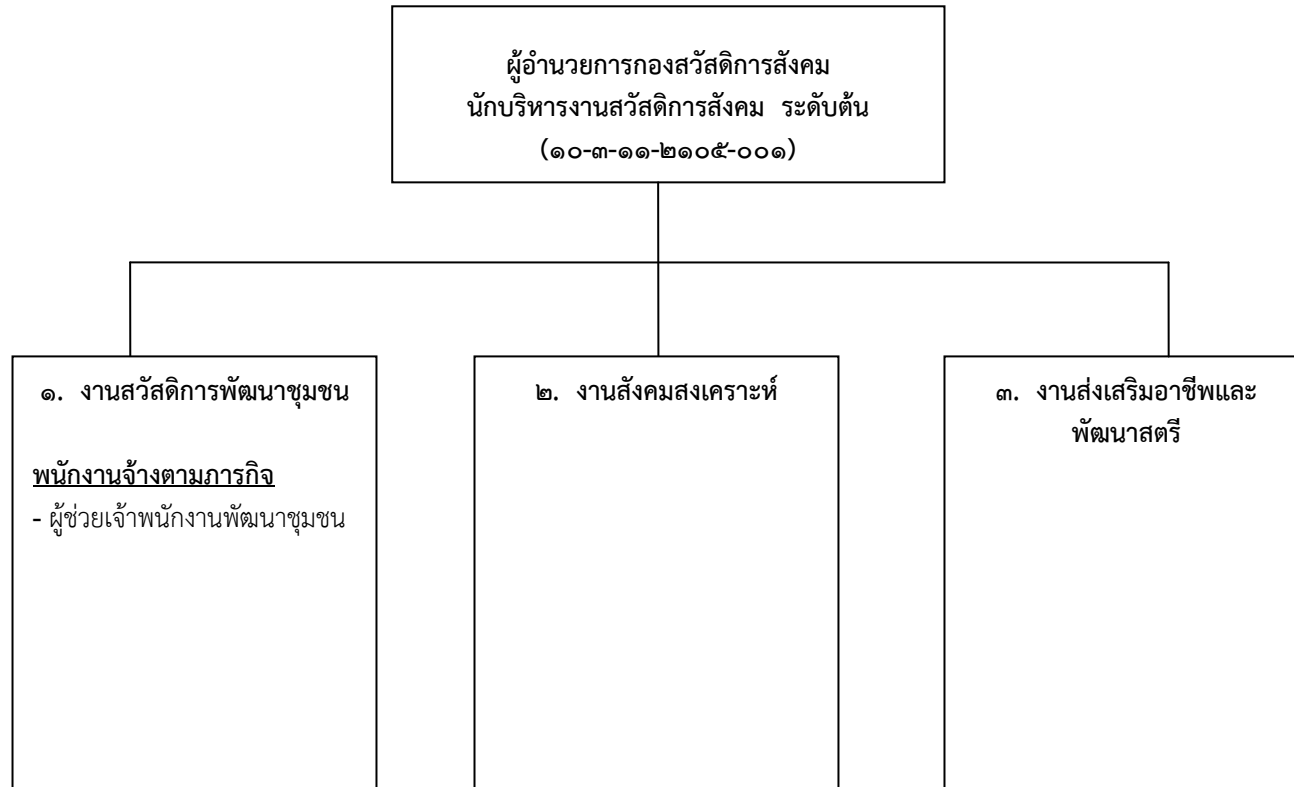
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

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

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

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

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

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

กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

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

กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง

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

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

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

๑. การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ จะปฐมนิเทศตามหลักสูตร ดังนี้

- หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
- แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่

และความรับผิดชอบ

๒. การอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ได้จัดทำโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานส่วนตำบล เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ และนำมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- จัดโครงการอบรมพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง จำนวน ๑ วัน
- จัดโครงการทัศนศึกษาดูงานไปยังสถานที่ต่างๆ จำนวน ๒ วัน

๓. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง กำหนดแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ภายใต้การพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

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