

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.256๔ - 25๖๖
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕64
องค์การบริหารส่วนตำบลจาน อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความ เหมาะสม และให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนด เป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 2557

1.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.ศก.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดทำตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน มีจำนวน ๙๙ สายงาน

-2-

1.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.ศรีสะเกษ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ

1.6 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2563 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งถือเป็นส่วนราชการหลักที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. สำนัก/กองคลัง
3. สำนัก/กองช่าง
4. สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
6. สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
7. สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
8. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑) – (๗) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และให้(๘) หน่วยตรวจสอบภายในมีฐานต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลงาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. 256๔ – 256๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕64 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลงาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนเป็นไปตามระเบียบกำหนด

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลงาน มีการกำหนดขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดระดับตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลงาน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.ศก) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้าง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลงาน

2.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลงาน สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลงาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการ ลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลงาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

-๓-

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราจ้าง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลงาน เห็นควรให้จัดทำแผน อัตราจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256๔ - 25๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕64 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลงาน ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร สภาพปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลงาน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลงาน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตราจ้าง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องวางแผนกรอบอัตราจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ใน อนาคตและเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลงาน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับเศรษฐกิจให้พึ่งตนเองและแข่งขันได้
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่นโดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

-๔-

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่ลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น

ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลจาน

“ตำบลจานน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมให้เป็นตำบลแห่งเศรษฐกิจพอเพียง
ประชาชนหลักเลี้ยวอบายมุขและยาเสพติด ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลจาน

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับเศรษฐกิจให้พึ่งตนเองและแข่งขันได้
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

4.1 สภาพปัญหาของพื้นที่

4.1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ระบบประปาหมู่บ้านไม่ครอบคลุมและบางแห่งขาดแคลนน้ำสำหรับผลิตประปาในช่วงฤดูแล้ง
2. ระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึงและบางแห่งชำรุด
3. ถนนชำรุด เป็นหลุม เป็นบ่อ การสัญจรไม่สะดวก
4. การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่ครอบคลุม
๕. ไม่มีสถานที่พักผ่อนหรือสวนสาธารณะ
5. น้ำท่วมขังตามถนนและชุมชน เนื่องจาก ไม่มีท่อระบายน้ำ หรือมีท่อระบายน้ำแต่มีขนาดเล็ก

๔.๑.๒. ด้านเศรษฐกิจ

1. ปัญหาความยากจน
2. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม
3. ประชาชนส่วนใหญ่มีหนี้สินเยอะ และไม่มีการออมไว้ใช้จ่ายยามจำเป็น
4. ประชาชนส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ทักษะฝีมือ จึงได้ค่าจ้างแรงงานต่ำ และทำงานประเภทใช้แรงงานเป็นหลัก
๕. การรวมกลุ่มที่เข้มแข็งยังมีน้อย
๖. ขาดความรู้ด้านวิชาการและคำแนะนำในการบริหารจัดการ

๔.๑.๓. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. ประชากรในวัยแรงงานบางส่วนไม่มีงานทำ หรือมีก็ไม่มั่นคง
๒. ประชากรวัยแรงงานบางส่วนอพยพแรงงานไปทำงานนอกพื้นที่
๓. ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ถูกทอดทิ้ง ก่อให้เกิดสังคมอ่อนแอ
๔. เด็กและเยาวชนบางกลุ่มมีพฤติกรรมไปในทางที่ไม่เหมาะสม ขาดจริยธรรมและคุณธรรมรวมทั้งขาดวินัยและความอดทน
๕. สภาพที่อยู่อาศัยและความเป็นอยู่ไม่ถูกสุขอนามัยเท่าที่ควร
๖. กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้วิถีชีวิตและพฤติกรรมของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อปัญหาสังคม เช่น ปัญหาอบายมุข ปัญหาเพศสัมพันธ์ก่อนวัยเรียน ปัญหา ครอบครัวยุคใหม่
๗. สภาพถนนส่วนใหญ่ชำรุดเสียหาย เป็นอุปสรรคในการสัญจรไปมาของประชาชน

๔.๑.๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. มีการบุกรุกที่ดินของรัฐเพื่อเข้าไปทำกินและใช้ประโยชน์อื่น ๆ
๒. มีการลักลอบตัดไม้หวงห้าม
๓. การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่ต่อเนื่อง
๔. ระบบบริหารจัดการแหล่งน้ำยังขาดประสิทธิภาพ
๕. แหล่งน้ำธรรมชาติต้นน้ำทำให้ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค/บริโภค

๖. แหล่งน้ำ สำหรับใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ
๗. การจัดเก็บขยะยังไม่มีประสิทธิภาพ
๘. สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่สวยงามถูกสุขลักษณะ

-๗-

๔.๑.๕. ด้านความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบเรียบร้อย

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ซึ่งนำมาสู่ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมในการอยู่ร่วมกัน

๔.๑.๖. ด้านการเมืองการบริหาร

1. ขาดแคลนบุคลากร ในวิชาชีพเฉพาะที่เกี่ยวข้อง
2. เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
3. การขาดอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่จะรับงานถ่ายโอน
4. ประชาชนขาดความสนใจข่าวสารและกิจกรรมของท้องถิ่น
5. ขาดศูนย์กลางการประสานงานในชุมชนที่เข้มแข็ง
๖. ขาดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

4.2 ความต้องการในการแก้ปัญหา

4.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ขยายเขตระบบประปา
2. ก่อสร้างระบบระบายน้ำ
3. ก่อสร้าง ปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนได้มาตรฐานและเพียงพอ
4. ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
๕. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในเขตรับผิดชอบ
๖. ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อผลิตน้ำประปาและเพื่อการเกษตร
๗. ขยายถนน ค.ส.ล. หรือรางระบายน้ำ เพื่อเพิ่มผิวจราจรให้กว้างขึ้น
๘. สร้างสวนสาธารณะในเขตพื้นที่ อบต.

4.2.๒ ด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาต่อยอดในเชิงพาณิชย์
2. แก้ไขปัญหาความยากจน ลดปัญหาหนี้สินและส่งเสริมการออมในครัวเรือนให้สามารถพึ่งตนเองได้
๓. สนับสนุนหาแหล่งเงินทุนในการดำเนินการกลุ่มอาชีพ
๔. สนับสนุนการฝึกอบรมอาชีพต่างๆ ให้แก่ผู้ว่างงาน

๕. ส่งเสริมการจัดทำการเกษตรผสมผสาน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๖. สนับสนุนให้ความรู้แก่กลุ่มอาชีพ ส่งเสริมการตั้งกลุ่มอาชีพให้มากขึ้น
๗. จัดสถานที่จำหน่ายสินค้า และผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพและชุมชน

๔.๒.๓ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

1. สร้างสวัสดิการและความมั่นคงในชีวิตและรายได้ให้กับผู้ด้อยโอกาส และแรงงานนอกระบบที่มีหลักประกันชีวิต
2. สร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชนให้สามารถดูแลตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ลดปัญหาการอพยพแรงงาน

-๘-

3. สร้างสิ่งแวดล้อมของสังคมให้น่าอยู่ สร้างระบบการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล และพัฒนาให้ประชาชนหรือชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
4. ยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งด้าน สุขภาวะ (ร่างกาย จิตใจ) ให้แข็งแรง ด้านสติปัญญา ให้ความรู้รอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์
๖. ให้ความรู้ใช้สื่ออบรมสร้างความตระหนักในการรักษาความสะอาดแก่ชุมชน
๗. ทำการเกษตรแบบไร้สารพิษและปลอดภัยตามแนวพระราชดำริ ฯ

๔.๒.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. เพิ่มพื้นที่ป่าไม้ในเขตตำบล รวมทั้งการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่
2. มีมาตรการในการป้องกันการลักลอบตัดไม้ในพื้นที่ตำบล
3. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมทั่วถึง พอเพียงเพื่อให้เป็นฐานรากการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
4. รณรงค์การบริหารจัดการขยะในครัวเรือนและหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ รวมถึงรณรงค์การคัดแยกขยะจากต้นทางในพื้นที่ และเพิ่มมาตรการการทิ้งขยะให้เป็นที่

๔.๒.๕ ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย

1. ส่งเสริมสนับสนุนและรณรงค์การต้านยาเสพติดทุกรูปแบบ
2. ให้มีเจ้าหน้าที่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทุกหมู่บ้าน
3. ยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านสุขภาวะ ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ให้ความรู้ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ให้มีใจห่างไกลยาเสพติด
๔. สนับสนุนส่งเสริมให้มีชมรมกีฬา งานกีฬา สนามกีฬา การออกกำลังกาย จัดการแข่งขันกีฬายาวชน และกีฬาวงศ์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน และต่อต้านยาเสพติดในชุมชนด้วยการออกกำลังกาย
๕. ปรับปรุงประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๒.๖ ด้านการเมืองการบริหาร

1. ระบบการบริหารงานสามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนรวมทั้งยกระดับคุณภาพมาตรฐานและธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับของประชาชนได้
๒. จัดให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อชุมชนจะได้รับรู้ข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล และดำเนินการตามนโยบายของคณะผู้บริหาร
๓. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพเฉพาะที่ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในสังกัด มีความสำนึกในหน้าที่ มีคุณธรรม จริยธรรม
๕. จัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
๖. กำหนดอัตราค่าจ้างให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานที่ได้รับ
๗. ประชาสัมพันธ์ จัดเวทีประชาคมเพื่อเผยแพร่กิจกรรมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๘. ส่งเสริมการให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพแก่ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล

-๙-

5.ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจาน

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
2. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การสาธารณสุขการ
4. การผังเมือง
5. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
6. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
7. การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
8. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

5.2 ส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการศึกษา
2. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
3. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
4. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและ฼าปนกิจสถาน

5. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
6. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
7. ให้ราษฎร ได้รับการศึกษาอบรม
8. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
9. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
10. การจัดให้มีและบำรุงรักษาโรงพยาบาล
11. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
12. การป้องกัน บำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
2. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
3. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
4. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
9. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
10. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
11. ให้มีเครื่องมือและเครื่องใช้ในการระงับอัคคีภัย
- 11.การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

-๑๐-

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
3. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมมือกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
4. บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชนในเขตเทศบาล
5. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
6. เทศพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
2. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
3. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

4. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
5. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
2. สืบสานประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
3. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
4. การศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
2. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
3. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจาน (SWOT Analysis) ซึ่งแยกออกแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง S = Strength

- คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์และให้ความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ผู้นำชุมชนมีความรู้ มีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ประชาชนส่วนใหญ่มีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- มีเส้นทางคมนาคมสะดวกและอยู่ห่างจากตัวจังหวัดไม่มาก

-๑๑-

จุดอ่อน W = Weakness

- มีงบประมาณจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรมีน้อยและตื้นเขิน
- ขาดการจัดทำผังเมืองรวม

- มีแหล่งกักเก็บน้ำน้อยและตื้นเขิน

โอกาส O = Opportunity

- ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือบริจาคพื้นที่ในการก่อสร้างต่างๆ
- พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล
- มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

อุปสรรค T = Threat

- มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ที่ไม่อำนวยในการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
- มีข้อจำกัดด้านระเบียบ กฎหมาย
- เกิดภัยธรรมชาติทำให้โครงสร้างพื้นฐานเสียหาย
- ประสบปัญหาภัยแล้ง ขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง S = Strength

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพเพียงพอที่รองรับบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาในพื้นที่
- มีสถานศึกษาที่เพียงพอใกล้บ้าน
- มีสถานพยาบาลและบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
- มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ อย่างต่อเนื่อง
- มีการป้องกันและระงับโรคติดต่ออย่างทั่วถึง
- ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่มีทำกินเป็นของตนเอง

จุดอ่อน W = Weakness

- มีปัญหาด้านยาเสพติดระบาดในชุมชน
- ผู้ปกครองยังขาดความเชื่อมั่นในสถานศึกษาใกล้บ้าน
- บางหมู่บ้านแออัด ทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวนซึ่งเป็นพาหะทำให้เกิดโรคติดต่อ
- ประชาชนยังขาดความรู้ในการจัดการขยะในครัวเรือน
- ประชาชนบางส่วนยังมีการเผาวัชพืชและทำการเกษตรโดยใช้สารเคมี
- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากการเกษตรเป็นหลัก ไม่มีอาชีพเสริมที่สร้างรายได้แน่นอน

โอกาส O = Opportunity

- ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

- มีการส่งเสริมกิจกรรมแก่เยาวชนเพื่อต่อต้านยาเสพติด เป็นกลยุทธ์ที่จังหวัดศรีสะเกษให้ความสำคัญ
- รัฐให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและสรรหาแหล่งเงินทุนมากขึ้น

อุปสรรค T = Threat

- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการต่อต้านยาเสพติด
- มีข้อจำกัดด้านระเบียบ กฎหมาย บางประการไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ไม่คล่องตัว
- เกิดความเหลื่อมล้ำทางด้านสังคม

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง S = Strength

- คณะผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง สามารถประสานงานได้ทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับชุมชนหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

จุดอ่อน W = Weakness

- มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ไม่เพียงพอ
- มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งไม่เพียงพอ
- มีอุปกรณ์/เครื่องจักรไม่เพียงพอ เช่น ถังเคมีดับเพลิง รถดับเพลิง ฯลฯ
- ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการชุมชนอย่างจริงจัง

โอกาส O = Opportunity

- ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
- ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรค T = Threat

- งบประมาณไม่เพียงพอ
- มีข้อจำกัดด้านระเบียบ กฎหมาย บางประการไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ไม่คล่องตัว
- ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยจากประชาชนค่อนข้างน้อย
- ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยในระดับน้อย

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง S = Strength

- มีเส้นทางการคมนาคมขนส่งที่สะดวกใกล้ตัวเมือง
- มีการส่งเสริมการฝึกอาชีพและส่งเสริมอาชีพจากหลายหน่วยงาน

-๑๓-

จุดอ่อน W = Weakness

- ยังไม่มีการรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือสถานที่แสดงสินค้า
- การประกอบอาชีพด้านการเกษตรเป็นหลัก อาชีพเสริมค่อนข้างน้อย

โอกาส O = Opportunity

- นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และส่งเสริม SME
- นโยบายของรัฐสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ IT
- พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรค T = Threat

- ในพื้นที่ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว
- ต้องอาศัยความร่วมมือจากภาครัฐ เอกชนและประชาชน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือสถานที่แสดงสินค้า

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง S = Strength

- คณะผู้บริหารมีให้ความสำคัญในการคุ้มครอง ดูแล ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้อย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน W = Weakness

- ไม่มีการคัดแยกขยะที่ถูกต้องวิธี
- ประชาชนยังใช้สารเคมีด้านการเกษตร

โอกาส O = Opportunity

- ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- รัฐบาลส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและเกษตรปลอดภัย
- รัฐบาลส่งเสริมการปลูกพืชปลอดสารพิษและใช้ปุ๋ยอินทรีย์ลดการใช้สารเคมี

อุปสรรค T = Threat

- ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการในการคัดแยกขยะ

- ขาดความร่วมมือในการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนในพื้นที่ยังใช้วิถีการจัดวัชพืชผิดวิธี เช่น การเผาตอซังข้าว

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

จุดแข็ง S = Strength

- คณะผู้บริหารมีให้ความสำคัญในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- มีปราชญ์ชาวบ้าน ส่งเสริมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

-๑๔-

จุดอ่อน W = Weakness

- มีงบประมาณในการจัดกิจกรรมค่อนข้างจำกัด
- ขาดความร่วมมือในการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

โอกาส O = Opportunity

- ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมของชุมชน
- รัฐบาลส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรค T = Threat

- มีข้อจำกัดด้านระเบียบ กฎหมาย บางประการทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ไม่คล่องตัว
- เยาวชนรุ่นใหม่ยึดกระแสวัฒนธรรมตะวันตกมากขึ้น
- ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นน้อยลง

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง S = Strength

- คณะผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารท้องถิ่นสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถหลากหลาย

จุดอ่อน W = Weakness

- มีบุคลากรไม่เพียงพอ
- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการ

โอกาส O = Opportunity

- ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- พ.ร.บ.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรค T = Threat

- ประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมือง

-๑๕-

6. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

6.1 การกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.2 การกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลจาน อำเภอมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วนราชการ ดังนี้

ส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลจาน

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลจาน อำเภอมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓8 อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล 27 อัตรา พนักงานจ้าง 11 อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลจาน มีภารกิจและปริมาณงานมาก และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในทางปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลจานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจต่อประชาชนให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป พร้อมทั้งเป็นไปตามระเบียบกำหนด

-1๖-

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจานมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจาน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-----------------------------------	-------------------------------	----------

1. สำนักงานปลัด อบต. 1. งานธุรการ 2. งานบริหารทั่วไป 3. งานการเจ้าหน้าที่ 4. งานแผนและงบประมาณ 5. งานกฎหมายและคดี 6. งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ 7. งานส่งเสริมการเกษตร 8. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 9. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 10. งานกิจการสภา	1. สำนักปลัด อบต. 1. งานธุรการ 2. งานบริหารทั่วไป 3. งานการเจ้าหน้าที่ 4. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ 5. งานนิติการ 6. งานสวัสดิการสังคม 7. งานส่งเสริมการเกษตร 8. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 9. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 10. งานกิจการสภา	
2. กองคลัง 1. งานการเงิน ๒. งานบัญชี ๓. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน	2. กองคลัง 1. งานการเงิน ๒. งานบัญชี ๓. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๑. งานธุรการ ๒. งานก่อสร้าง ๓. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. งานสาธารณสุขปโภค ๕. งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๑. งานธุรการ ๒. งานก่อสร้าง ๓. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. งานสาธารณสุขปโภค ๕. งานผังเมือง	

8.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลจาน(ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-----------------------------------	-------------------------------	----------

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. งานแผนและโครงการ ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานการเงินและบัญชี ๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. งานแผนและโครงการ ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานการเงินและบัญชี ๔. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. งานกีฬาและนันทนาการ	
๑. งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน 1. งานตรวจสอบและควบคุมภายใน 2. งานตรวจสอบบัญชี 3. งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา 4. งานตรวจสอบทรัพย์สินและการใช้ประโยชน์	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.25๖๔ – 25๖๖
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจาน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		25๖4	25๖5	25๖6	25๖4	25๖5	25๖6	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	2	2	2	2	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร(ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
รวมสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	12	12	12	12	-	-	-	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง(ต่อ)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.25๖4 – 25๖6
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจาน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		25๖๔	25๖๕	25๖๖	25๖๔	25๖๕	25๖๖	
กองคลัง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
รวมกองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	

เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	1	1	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
รวมกองช่าง	8	8	8	8	-	-	-	

-๒๐-

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง(ต่อ)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.25๖4 – 25๖6

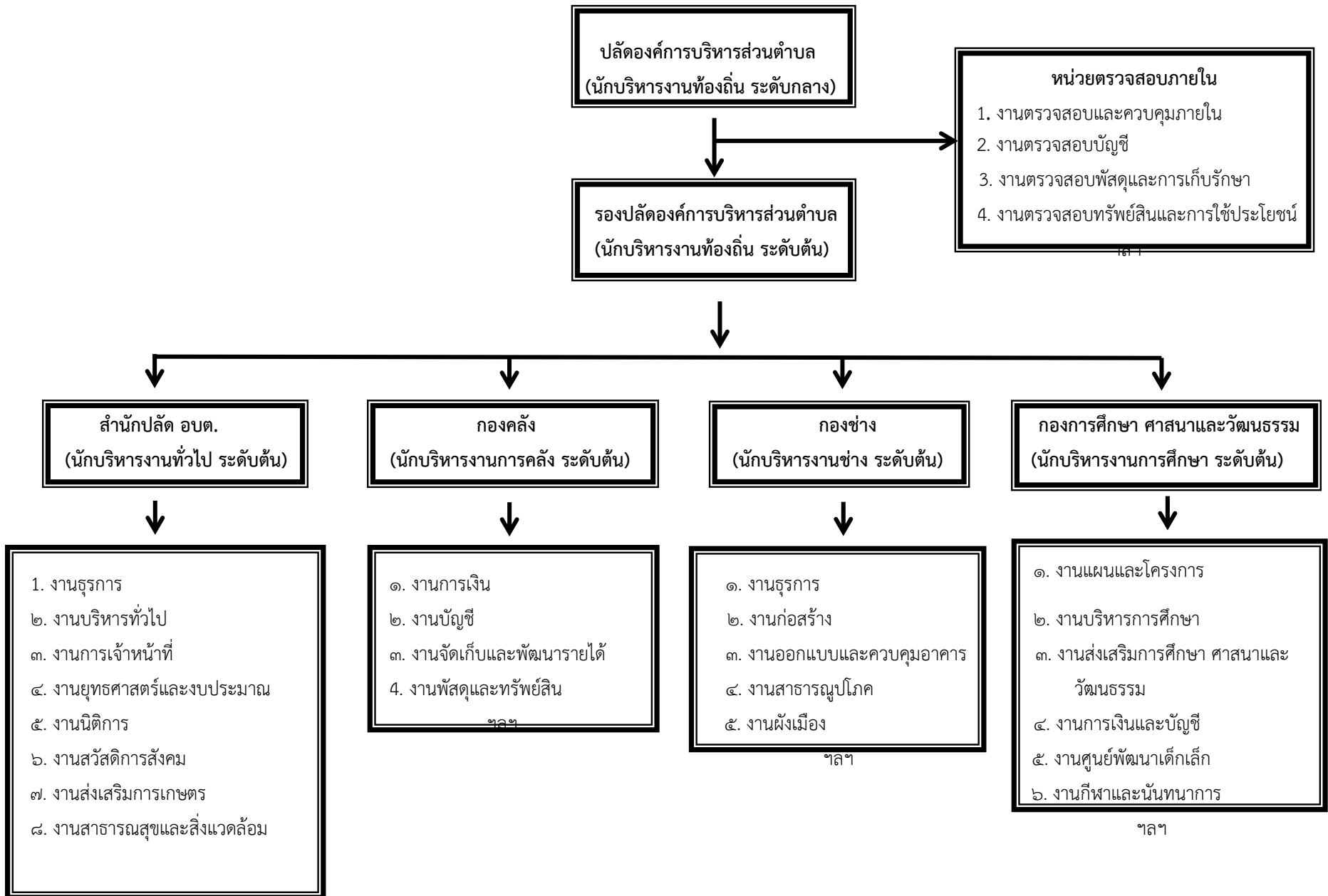
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจาน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		25๖๔	25๖๕	25๖๖	25๖๔	25๖๕	25๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	8	8	8	8	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	-	1	1	1	+1	-	-	

รวมทั้งสิ้น	37	38	38	38	+1	-	-	
-------------	----	----	----	----	----	---	---	--

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลงาน (ประเภทสามัญ)



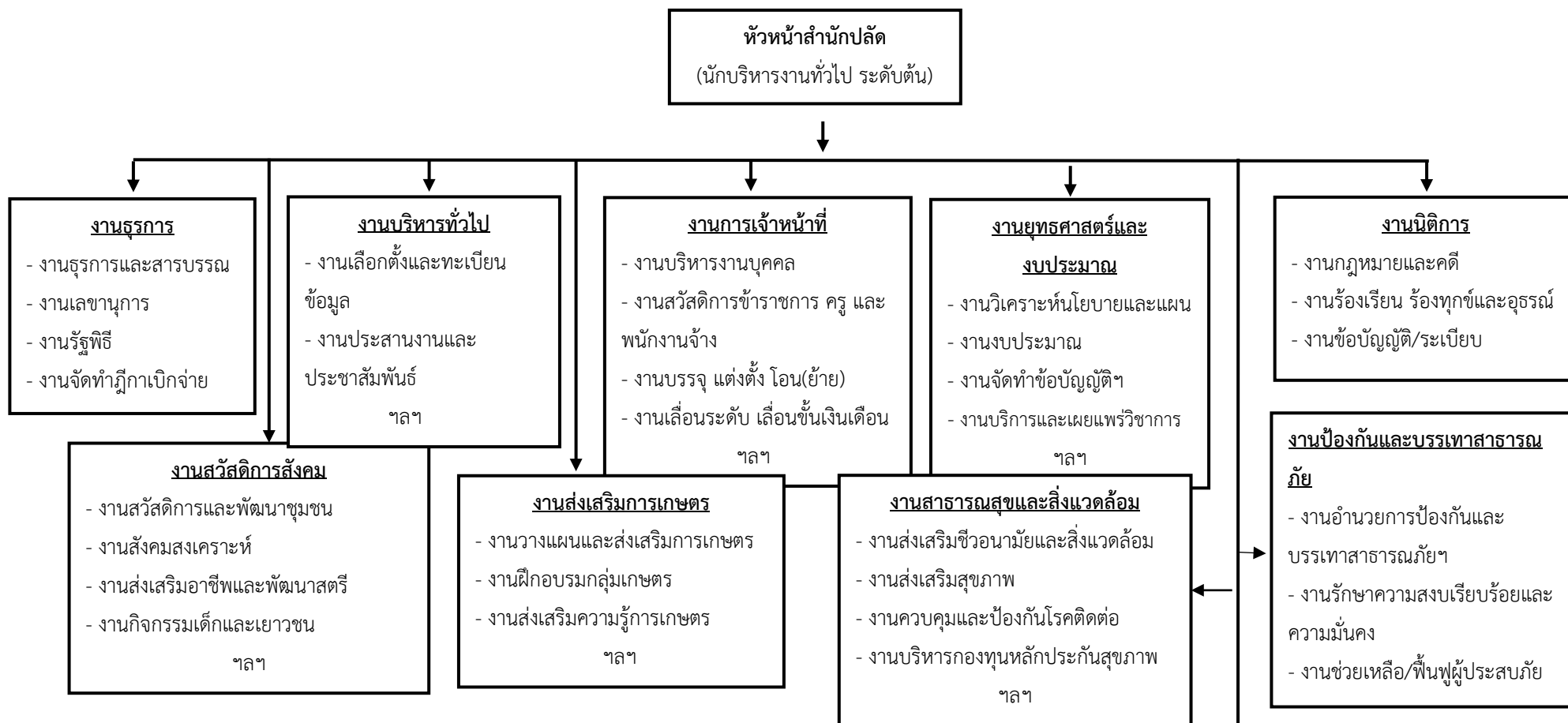
๙. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๐. งานกิจการสภา

ฯลฯ

-25-

แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



พนักงานส่วนตำบล

- หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (1)
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (1)
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (1)

เลขที่ตำแหน่ง

- 55-3-01-2101-001
- 55-3-01-3101-001
- 55-3-01-3102-001

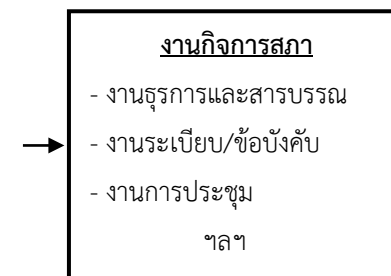
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วย จพง.การเกษตร (๑)
- ผู้ช่วย จพง.ป้องกันฯ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- นักการภารโรง (๑)

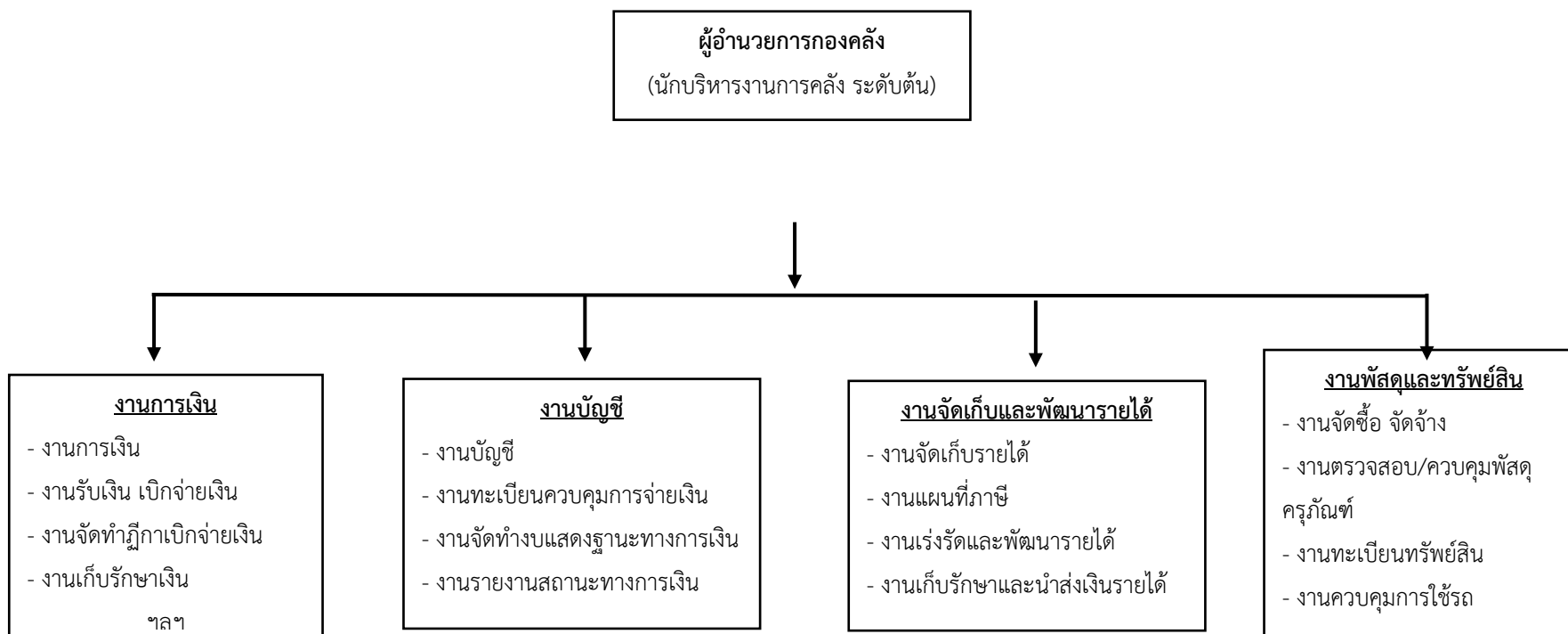
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (1)	55-3-01-3103-001
- นิติกรชำนาญการ (1)	55-3-01-3105-001
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)	55-3-01-3801-001
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)	55-3-01-4805-001
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1)	55-3-01-4101-001



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง			
จำนวน	-	-	๑	-	-	4	1	-	2	-	3	1	๑2

-26-

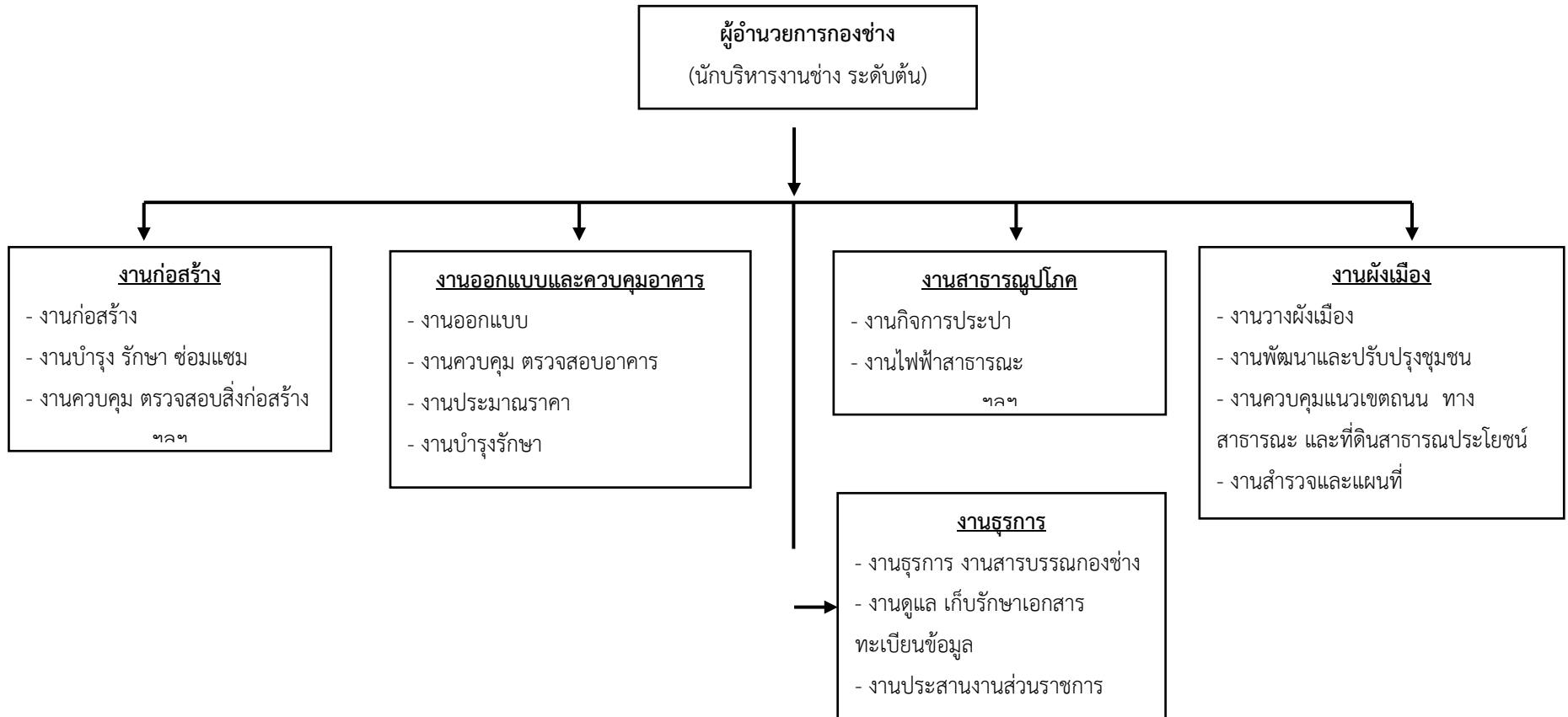
แผนภูมิโครงสร้างองค์กร



<u>พนักงานส่วนตำบล</u>	<u>เลขที่ตำแหน่ง</u>	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)	55-3-04-2102-001	- ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี (1) (ว่าง)	-
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (1)	55-3-04-3201-001	- ผู้ช่วย จพง.พัสดุ(1)	
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (1)	55-3-04--4203-001	- ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (1)	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (1)	55-2-04-4204-001		

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง			
จำนวน	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	3	-	7

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง

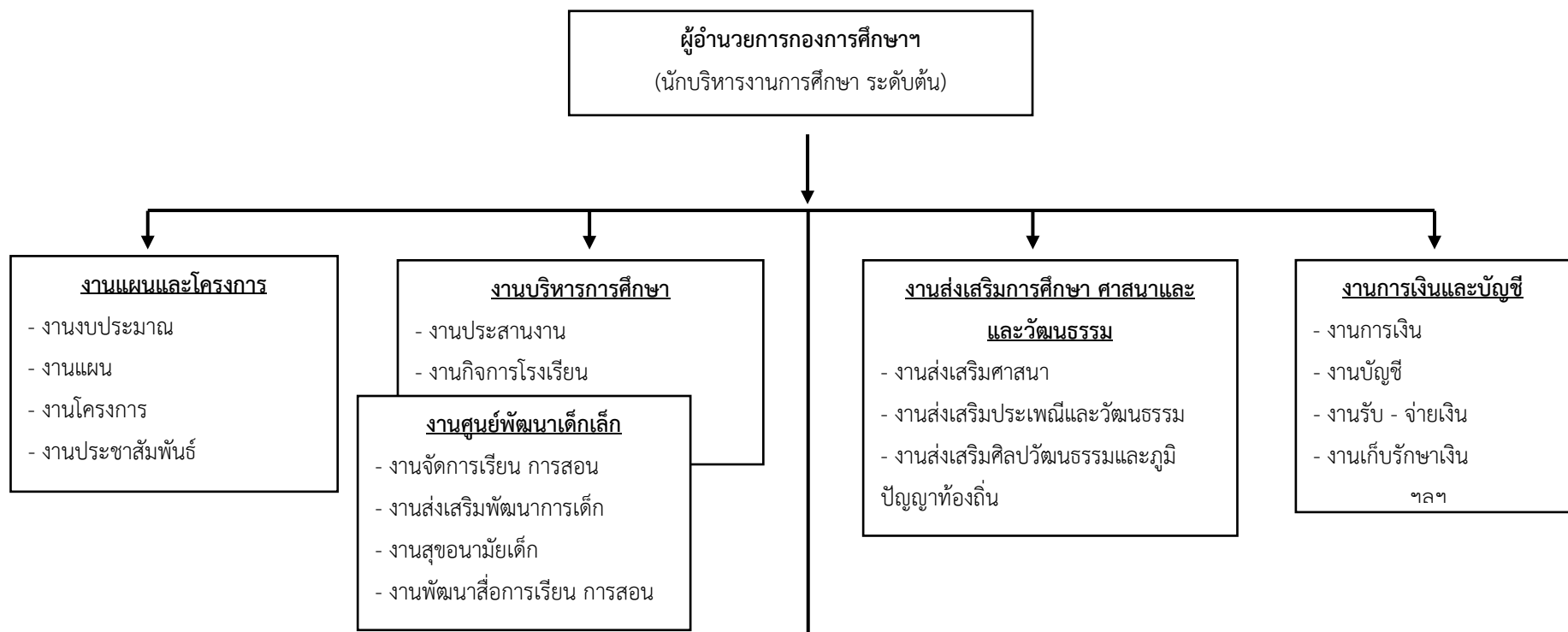


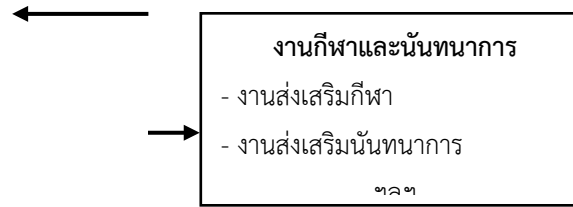
พนักงานส่วนตำบล		เลขที่ตำแหน่ง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป		
- ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)		55-3-05-2103-001	- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)ว่าง	- คนงานทั่วไป(๑)		
- วิศวกรโยธา(ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)		55-3-053701-001				
- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) (1) (ว่าง)		55-3-05-3701-001				
- นายช่างโยธาชำนาญงาน (1)		55-3-05-4701-001				
- เจ้าพนักงานประจำชำนาญงาน (๑)		55-3-05-4707-001				
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑)		55-3-05-4101-002				
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง			
จำนวน	-	-	1	-	-	-	1	-	2	2	1	1	8

-28-

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



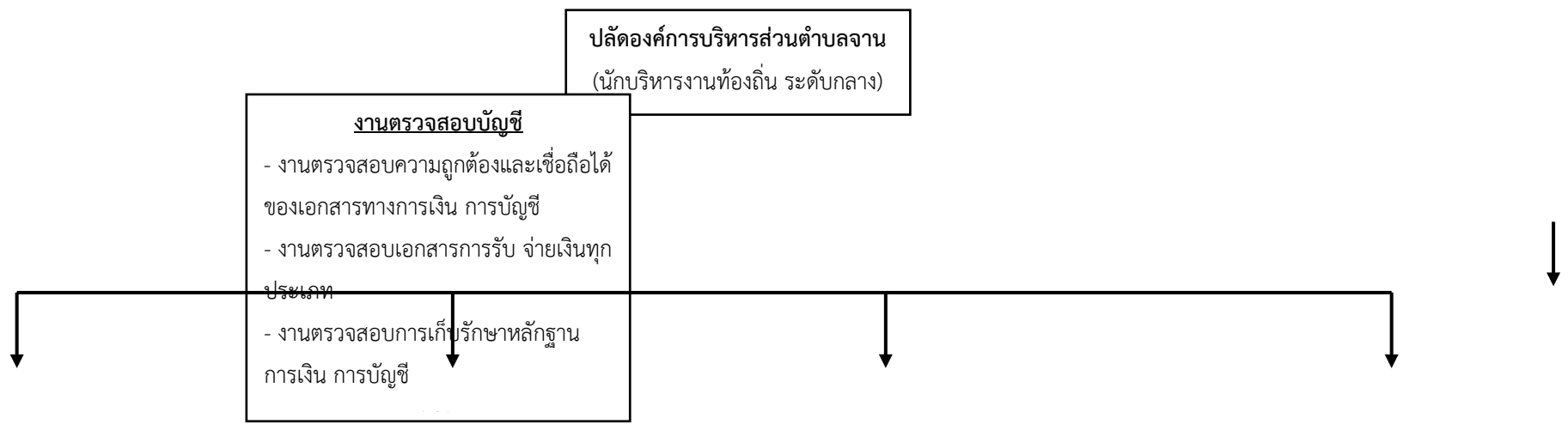


พนักงานส่วนตำบล	เลขที่ตำแหน่ง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)	55-3-08-2107-001	-	- ผู้ดูแลเด็ก (2)
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (1)	55-3-08-3803-001		
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.) (๑)	55-3-08-4201-001		
- ครูชำนาญการ (ค.ศ.๒) (1)	55-3-08-6600-612		
- ครู (ค.ศ.๑) (1)	55-3-08-6600-613		
- ครู (ค.ศ.๑) (1)	55-3-08-6600-614		

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู อบต.			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง	ครู (คศ๒)	ครู (คศ๑)	ครูผู้ช่วย			
จำนวน	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	1	๒	-	-	2	8

-29-

แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



งานตรวจสอบและควบคุมภายใน

- งานแผนการตรวจสอบประจำปี
- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน/โครงการ
- งานประเมินการควบคุมภายใน

๓๖๓

งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา

- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน

งานตรวจสอบทรัพย์สินและการใช้ประโยชน์

- งานตรวจสอบทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน

ฯลฯ

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) ว่าง

เลขที่ตำแหน่ง

55-3-12-3205-001

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-

พนักงานจ้างทั่วไป

-

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายอย่างทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดจำกัดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมกรณีไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้วยตนเอง(Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

-34-

องค์การบริหารส่วนตำบลจาน จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบและได้มาตรฐานเดียวกัน อันจะส่งผลให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างแท้จริง รายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง

- จัดให้มีการอบรมสัมมนาในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- จัดให้มีการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- ศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา
- ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและส่งเสริมในส่วนที่ดี เพื่อให้ดียิ่งขึ้น
- จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เดือนละ 1 ครั้ง

2. การพัฒนาความชำนาญงาน (สายปฏิบัติ)

- เพิ่มทักษะและความชำนาญงานในสายงานที่ปฏิบัติ
- จัดให้มีอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนและทันสมัย
- จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน
- ประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาพนักงานบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนแปลงสายงาน

- อบรมพนักงาน ลูกจ้าง ที่บรรจุใหม่ให้เข้าใจถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่และภารกิจ ด้านอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องทำตามที่ได้รับมอบหมาย
- ส่งเสริมพนักงานในการเปลี่ยนสายงาน เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนเพื่อพนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้า
- จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจาน

เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจาน

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลจาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ 9 เดือน มีนาคม พ.ศ. 25๖4

(นางวันทา บุรกรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจาน

