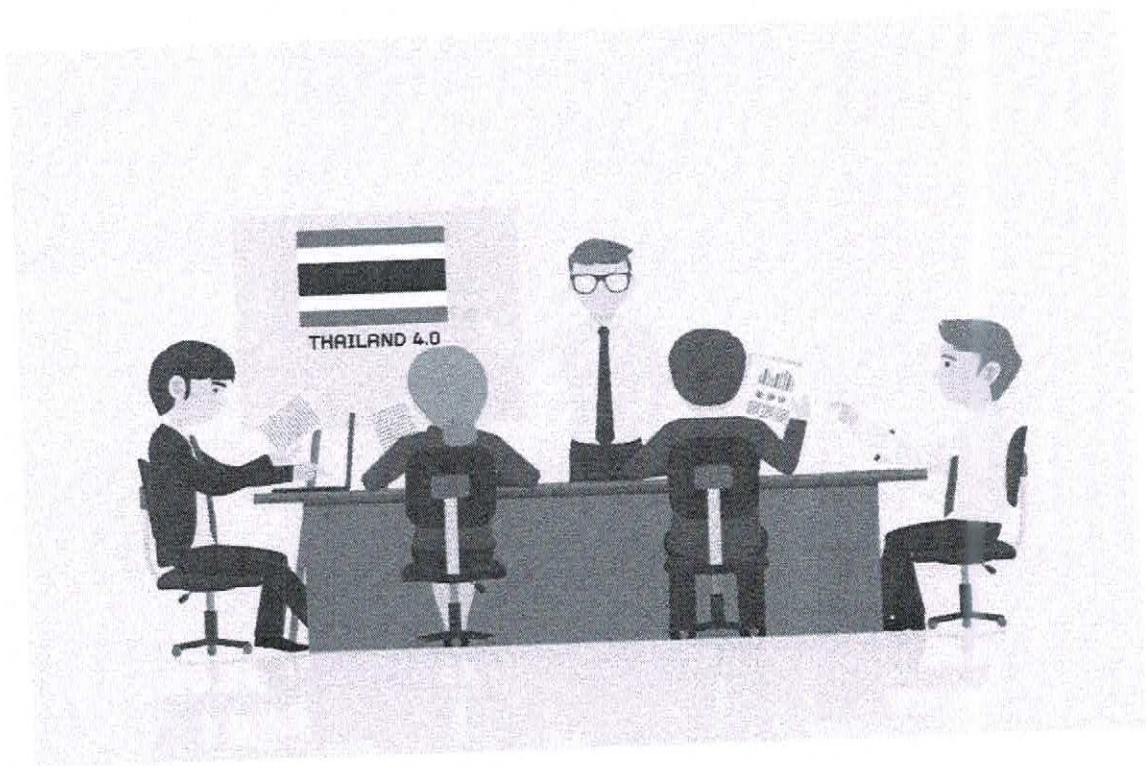




แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563



องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

อำเภอตากะพง จังหวัดมุกดาหาร



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒ วัตถุประสงค์	๓
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๔
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่านาจึงจำเป็นต้อง จัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วน ตำบลท่านา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลท่านาจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนตำบลท่านา

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ



๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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



● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามา ดังนี้

● พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

● ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

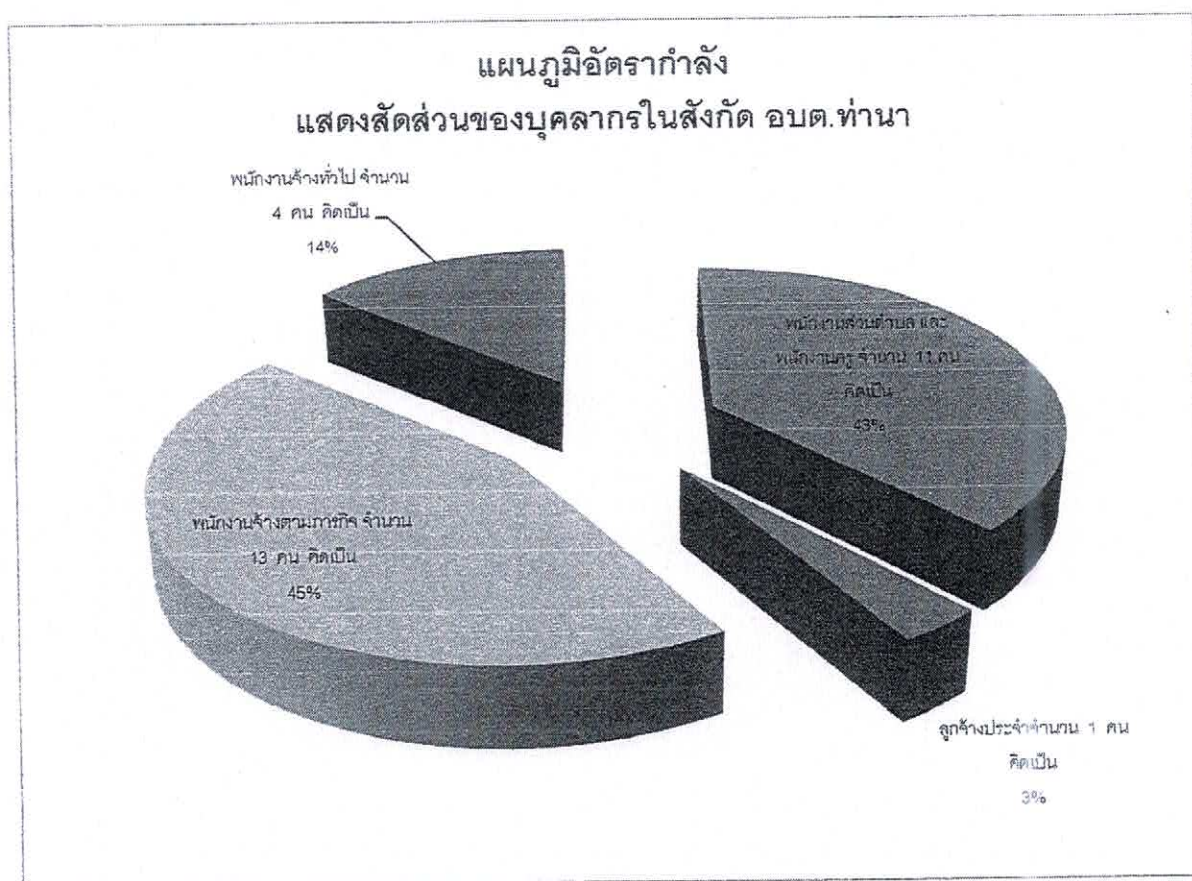


จากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ





(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามาได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

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

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

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

จากการสำรวจข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา เพื่อทราบปัญหาและความต้องการ พบว่าปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยส่วนใหญ่แล้วต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา แก้ไขปัญหานั้นมีมากมายหลากหลายปัญหา แต่องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ทำให้ปัญหาบางอย่างไม่สามารถแก้ไขได้ ปัญหาความต้องการของประชาชนได้ ประกอบกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขณะนี้มีมากมายโดยเฉพาะอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะไว้ตามมาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๑๘ มากมาย ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อบริการประชาชน

จากเหตุผลความจำเป็นเหล่านี้ทำให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาค่อนข้างจะมีข้อจำกัดในการพัฒนา แต่ขณะเดียวกันมีความจำเป็นที่จะพัฒนามากมาย บางครั้งประชาชนมีความรู้ดีกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ไม่สามารถแก้ไขปัญหได้ตามที่ประชาชนต้องการ

ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการพัฒนา

๑. ด้านการโครงสร้างสำนักงาน

โครงสร้างองค์กร ยังเป็นแบบสภาตำบลมีขนาดเล็ก ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก และไม่สามารถรองรับประชาชนที่มาใช้บริการได้

๒. ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากมายและมีกฎหมายหลายฉบับที่ถ่ายโอนภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่ไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนที่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายนั้นๆได้

๓. บุคลากร

ค่อนข้างจะมีข้อจำกัดการ เนื่องจากภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมีมากมาย แต่บุคลากรมีน้อยทำให้มีอุปสรรคต่อการพัฒนาในหลายๆ ด้าน

๔. งบประมาณ

งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อยไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาคือความต้องการของประชาชน

๕. ระบบฐานข้อมูล

ยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในหลายๆ ด้าน

๖. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

มีไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาคือความต้องการของประชาชน



ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา

๑. ด้านการเมือง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา นับว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่มีสถานภาพทางการเมืองที่ค่อนข้างจะสงบ มั่นคง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สมาชิกสภาท้องถิ่นให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี จึงทำให้การพัฒนาขององค์กรไปในทิศทางที่ดีและค่อนข้างได้รับการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่

๒. ด้านสังคม

พื้นที่โดยส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรมและสังคมส่วนใหญ่เป็นสังคมชนบท ทำให้ประชาชนมีความใกล้ชิดสัมพันธ์กันและเป็นสังคมเอื้ออาทร การพัฒนาของ อบต. ก็เช่นเดียวกัน จะได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดี ขณะนี้มีกลุ่มอาชีพและองค์กรต่างๆ เกิดขึ้นหลายกลุ่มหลายองค์กร

๓. เทคโนโลยี

ท้องถิ่นยังขาดแคลนเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการพัฒนาในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร สารสนเทศอินเทอร์เน็ตตำบล สัญญาณโทรศัพท์ ยังให้บริการประชาชนได้ไม่ดีเท่าที่ควร โดยเฉพาะการเชื่อมต่อคู่สายมีปัญหาบ่อย

๒. การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคต

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่โอกาส(Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ

เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา โดยใช้เทคนิค SWOT analysis มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths: S)

๑. มีทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพสูง และยังคงสภาพธรรมชาติ เช่น น้ำตก บ่อน้ำพุร้อน ฯลฯ
๒. พื้นที่บางส่วนยังมีศักยภาพในการพัฒนาภาคเกษตรกรรม
๓. ชุมเมืองเก่าสามารถใช้เป็นแหล่งกักเก็บน้ำได้ดี ประกอบกับปริมาณน้ำผิวดินมีมาก



๔. ระดับราคาที่ดินยังมีราคาถูกเมื่อเทียบกับจังหวัดข้างเคียง
๕. มีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๖. ประชาชนภาคเกษตรมีรายได้เฉลี่ยสูง/การศึกษาภาคบังคับสูงกว่าเกณฑ์
๗. อยู่ใกล้สนามบินนานาชาติภูเก็ตและกระบี่ สามารถเชื่อมโยงเมืองหลัก/จังหวัดข้างเคียงได้

สะดวก

๘. การเมืองในพื้นที่ไม่รุนแรง ประชาชนส่วนมากอยู่กันแบบเครือญาติ
๙. ราษฎรในชุมชนไม่หนาแน่นส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ สะดวกในการติดต่อประสานงานในการ

ทำโครงการและกิจกรรม

จุดอ่อน (Weaknesses: W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาเป็นองค์กรขนาดกลาง รายได้น้อยงบประมาณมีจำกัด
๒. แหล่งท่องเที่ยวอยู่ในเขตป่าสงวน เขตอุทยานแห่งชาติ ยากต่อการพัฒนาและลงทุน
๓. การประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่านามีน้อย
๔. พื้นที่ราบมีน้อย ที่ดินบางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนมีการบุกรุกทำลายป่าอยู่ในเกณฑ์สูงอดีตการ

ทำเหมืองแร่ก่อให้เกิดการทำลายสภาพแวดล้อมจนยากฟื้นตัว

๕. ขาดการพัฒนาแหล่งน้ำและวางแผนการใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๖. ขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตร นายทุนนิยมใช้แรงงานต่างด้าวเพราะค่าแรงราคาถูกกว่า
๗. ภาคเกษตรกรรม มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางการตลาดน้อย ตลอดจนขาดการวิจัยเพื่อเพิ่ม

มูลค่าผลผลิต

๘. ขาดองค์ความรู้ ทักษะในการบริการและการพัฒนาท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

โอกาส (Opportunities: O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่นระบบสาธารณสุขและสาธารณสุขการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอน การกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง ตามที่ กฎหมาย และระเบียบกำหนด

๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และ ถ่ายทอด วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น



๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษา ที่สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๖. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๗. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน “ โครงการเศรษฐกิจพอเพียง ” ตามแนวพระราช ดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ รัชกาลที่ ๙

๘. รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๙. รัฐบาลได้กำหนดให้กลุ่มจังหวัดอันดามัน เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพการท่องเที่ยวสูง

๑๐. ตลาดการท่องเที่ยวในภูมิภาค ขยายตัวเพิ่มมากขึ้น

๑๑. กรณีพิบัติภัย “ สึนามิ ” ทำให้นักท่องเที่ยวรู้จักจังหวัดพังงามากขึ้น

๑๒. การขยายตัวทางเศรษฐกิจภายในจังหวัด ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาสามารถใช้ ตลาดภายในจังหวัดเป็นฐานในการขยายตัวด้านการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการท่องเที่ยว

๑๓. มีความโน้มเอียงสูงที่นักลงทุนจากภายนอก ตลอดจนนักลงทุนบนเกาะภูเก็ตจะกระจายการ ลงทุนหรือย้ายถิ่นการผลิตมายังจังหวัดพังงา

๑๔. ศูนย์กลางการศึกษาและการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่บนเกาะภูเก็ตจะเป็นฐานสนับสนุน สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการลงทุนของจังหวัดพังงา

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สถานะการทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

๒. สถานะการทางการเมืองส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น

๓. การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง

๔. ราคาน้ำมันปรับตัวสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลกับต้นทุนการผลิต

๕. ธุรกิจภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและภาคบริการการท่องเที่ยว มีความอ่อนไหวต่อเหตุ

ปัจจัยภายนอก

๖. ฝนตกชุกเป็นอุปสรรคสำคัญภาคเกษตร ภาคการท่องเที่ยว ภาคอุตสาหกรรม



องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ได้จัดทำประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมในหมู่บ้านไม่สะดวก ถนน สะพานชำรุด
- (๒) ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- (๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) ปัญหาน้ำประปาไม่ไหล และมีสิ่งปนเปื้อน

ความต้องการของประชาชน

(๑) ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) สร้าง และปรับปรุงระบบประปาเพื่อการอุปโภค และบริโภค
- (๔) ขุดลอก แหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่อเก็บไว้ใช้สำหรับการอุปโภค และบริโภค

๒.ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชน ยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาการขาดสื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาเยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาต่อ
- (๔) ปัญหาขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๕) ขาดการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ส่งเสริม และจัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน และสื่อการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๔) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๕) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น



(๖) ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๓.ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๒) ปัญหาการขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
- (๒) ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาลดผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่ม

รายได้

- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.ด้านการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการบุกรุกป่า เพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ปัญหาการขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๔) ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

ความต้องการของประชาชน

- (๑) ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

- (๓) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่า

- (๔) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

๕. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- (๓) ประชาชนขาดขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย



ความต้องการของประชาชน

พื้นที่

(๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาผลกระทบจากภัยพิบัติ

(๒) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพและอนามัยให้กับประชาชนในพื้นที่

๖. ด้านสังคม การเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(๒) อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย

(๓) ขาดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่

(๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก

(๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

(๑) จัดอบรม และส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย

(๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

(๔) จัดองค์การบริหารส่วนตำบลเคลื่อนที่ เพื่อให้บริการแก่ประชาชน

(๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านานั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลท่านา คือ "แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วิถีเกษตรกรรมยั่งยืน เลือกลือประเพณีและวัฒนธรรม ชาวกะปง-ท่านามีคุณภาพชีวิตที่ดี" ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลท่านาเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ เช่น การก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง/ซ่อมแซม ถนน และสะพาน การปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในเขต อบต.ท่านา การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ ดูแล อนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารจัดการขยะ การก่อสร้างผนังกันน้ำกัดเซาะตลิ่ง/ก่อสร้างเรียงหินป้องกันน้ำกัดเซาะตลิ่ง การขุดลอกคูคลอง การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ

- การส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การส่งเสริมอาชีพให้แก่ราษฎร และสนับสนุนงบประมาณให้แก่กลุ่มรัฐวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ท่อส่งน้ำ และฝาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- การส่งเสริมและสนับสนุนประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามให้คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
- การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาภายในเขต อบต.ท่านา
- การปรับปรุงซ่อมแซมและปรับปรุงภูมิทัศน์อาคารสถานที่ และจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

- การจัดกิจกรรมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดงานทางศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น



- การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่ตามสถาน
- การส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวกะปง-ท่านาอย่างทั่วถึง เช่น การป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อและสนับสนุนงบประมาณให้แก่ อสม.และสถานพยาบาล ในการขับเคลื่อนด้านสาธารณสุข
- การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง ซ่อมแซม บุกเบิกถนน และสะพาน
- การก่อสร้างคูระบายน้ำ และท่อลอดเหลี่ยม
- การก่อสร้างขยายเขต ปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบประปา
- การขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ
- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

- การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประชาชนมีส่วนร่วมและเคารพต่อกติกา
- การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
- การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
- การพัฒนาระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็น
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และปรับปรุงทัศนียภาพ อาคาร สถานที่ และระบบประปา



การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))



- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))



๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ จะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาแบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกยางพารา การปลูกปาล์มน้ำมัน การปลูกผลไม้ การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่นๆได้อย่างสะดวกสบาย
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับประถมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ปัญหาปริมาณน้ำฝนที่ตกตลอดปี ทำให้เกิดอุปสรรคในการประกอบอาชีพ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม



๓. ภาวะการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. การขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรกรรม
๓. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๔. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๕. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น



๒. การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

แยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารราชการและให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว โดยได้กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว
๒. มีทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพสูง และยังคงสภาพธรรมชาติ เช่น น้ำตก บ่อน้ำพุร้อน ฯลฯ

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะทาง ด้านการท่องเที่ยว
๒. โครงการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณสูง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่านาไม่มีงบประมาณในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๒. ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้ประชาชนทั่วไปได้รู้จัก

๓. แหล่งท่องเที่ยวอยู่ในเขตป่าสงวน เขตอุทยานแห่งชาติ ยากต่อการพัฒนาและลงทุน

โอกาส (Opportunities = O)

๑. รัฐบาลได้กำหนดให้กลุ่มจังหวัดอันดามัน เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพการท่องเที่ยวสูง
๒. ตลาดการท่องเที่ยวในภูมิภาค ขยายตัวเพิ่มมากขึ้น
๓. การขยายตัวทางเศรษฐกิจภายในจังหวัด ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาสามารถใช้ตลาดภายในจังหวัดเป็นฐานในการขยายตัวด้านการลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการท่องเที่ยว

อุปสรรค (Threats = T)

๑. ปัญหาเกี่ยวกับภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม และดินถล่ม เป็นต้น
๒. ปัญหาการเมืองภายในประเทศ ทำให้นักท่องเที่ยวต่างชาติขาดความมั่นใจในการเดินทางมาท่องเที่ยว
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารราชการและให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยได้กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



๒. พื้นที่ส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีความอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติพื้นที่ป่าที่สำคัญ ได้แก่ เทือกเขาท่ากะโด และเทือกเขาปลายพู่ ซึ่งเป็นป่าดิบชื้น ป่าดิบเขา และป่าไผ่ เป็นป่าแน่นทึบที่มีเรือนยอดติดต่อกัน สภาพป่าค่อนข้างสมบูรณ์ ประกอบด้วยพันธุ์ไม้มีค่าหลายชนิด เช่น ไม้ยาง ไม้ยาง ตะเคียน นาคบุตร เป็นต้น

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การพัฒนาแหล่งน้ำ

โอกาส (Opportunities = O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ภาคส่วนต่างๆ ให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับการดูแลรักษา ป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค (Threats = T)

๑. ประชาชน และนักท่องเที่ยวบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยังมีการรุกรานพื้นที่ป่า

๒. การบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพหรือเข้มงวด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารราชการและให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเกษตรและเศรษฐกิจ โดยได้กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ

๒. ชุมเมืองเก่าสามารถใช้เป็นแหล่งกักเก็บน้ำได้ดี

๓. ระดับราคาที่ดินยังมีราคาถูกเมื่อเทียบกับจังหวัดข้างเคียง



จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑. ขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตร นายทุนนิยมใช้แรงงานต่างด้าวเพราะค่าแรงราคาถูกกว่า
๒. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

โอกาส (Opportunities = O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน “โครงการเศรษฐกิจพอเพียง” ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ
๒. มีความนิยมเอียงสูงที่นักลงทุนจากภายนอก ตลอดจนนักลงทุนบนเกาะภูเก็ตจะกระจายการลงทุนหรือย้ายถิ่นการผลิตมายังจังหวัดพังงา
๓. มีภูมิประเทศและภูมิอากาศที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพการเกษตร การประมง และปศุสัตว์

อุปสรรค (Threats = T)

๑. สถานะการทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจท้องถิ่น
 ๒. เกษตรกรบางส่วนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารราชการและให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ โดยได้กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ได้แก่ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อเอื้อต่อการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ
๓. มีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

โอกาส (Opportunities = O)

๑. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอด วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น



๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษา ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

อุปสรรค (Threats = T)

๑. จังหวัดพังงาไม่มีสถานศึกษาในระดับปริญญาหลากหลายเหมือนกับจังหวัดใกล้เคียงทำให้กลุ่มเยาวชนต้องไปศึกษาระดับปริญญาในต่างจังหวัด

๒. ความครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเด็ก เยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารราชการและให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนด้านคุณภาพชีวิต

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะทางด้านสาธารณสุข

๒. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต เช่น การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โอกาส (Opportunities = O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒. มีองค์กรในทางสุขภาพภาคประชาชน อสม. ที่มีจิตบริการในการให้บริการ

๓. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง พร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

อุปสรรค (Threats = T)

๑. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น

๒. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาโรคติดต่อต่างๆ ปัญหาด้านสังคมต่างๆ เพิ่มขึ้น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารราชการยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และประชาชนมีส่วนร่วมตามหลักการปกครองแบบการกระจายอำนาจ ได้กำหนดนโยบายให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น



๒. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์และประสานงานกันเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การเมือง การบริหาร ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลท่านามีความเข้มแข็ง

๓. เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

๔. การเมืองในพื้นที่ไม่รุนแรง ประชาชนส่วนใหญ่อยู่กันแบบเครือญาติ

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด จึงไม่เพียงพอในการดำเนินการก่อสร้างอาคารสถานที่ และจัดซื้อครุภัณฑ์ขนาดใหญ่

๒. อัตรานักวิชาการที่ปฏิบัติราชการอยู่ในปัจจุบัน ไม่เพียงพอต่อการรองรับภารกิจต่างๆ

โอกาส (Opportunities = O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้อำนาจท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๒. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการเองตามกฎหมาย และระเบียบกำหนด

อุปสรรค (Threats = T)

๑. การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งรัฐบาลยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนในการดำเนินงานได้ในระยะยาว

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลางยังเป็นลักษณะของการควบคุมมากกว่าการกำกับดูแล และยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความชัดเจนของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน

๓. สถานะทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	--



โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
---	--



๘. โครงสร้างและการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการ คือ

๑.สำนักงานปลัด อบต.

๒.กองคลัง

๓.กองช่าง

๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โดยแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ ดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานพิมพ์ดีด การประชุม งานพัสดุ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดและแจกจ่ายเอกสาร และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒. งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคล งานสวัสดิการ การจัดระบบงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๓. งานนโยบายและแผน มีหน้าที่เกี่ยวกับงานจัดทำแผน งานจัดทำข้อบังคับ งบประมาณ ประจำปี งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานการพาณิชย์และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๔. งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่เกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบล งานสัญญา งานนิติการ งานอนุมัติ ดำเนินการตามข้อบังคับ และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๕. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชนงาน สังคมสงเคราะห์งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรม ของเด็กและคนชรา

กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบ

๑. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ การซื้อและการจ้าง การซ่อมและบำรุงรักษา การจัดทำทะเบียนพัสดุ การตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ

๒. งานจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ รายได้อื่นๆของ องค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๓. งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขยายเวลาเบิกจ่าย แสดงหลักฐานทางการเงิน งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ - รายจ่าย และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง



กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ๑.งานก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ ออกแบบและเขียนแบบถนนอาคาร สะพาน ข้าง
รั้ววัด ประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ การซ่อมบำรุงถนน อาคาร สะพานและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการก่อสร้าง เช่น การขอ
อนุญาตปลูกสร้างหรือดัดแปลงอาคาร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๓.งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานประสานสาธารณูปโภค เช่น
ไฟฟ้า กิจการประปา การซ่อมแซม บำรุงรักษาไฟฟ้าและกิจการประปา เป็นต้น
- ๔.งานผังเมือง มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะและที่ดิน
สาธารณะประโยชน์ การตรวจสอบการขออนุญาตตามพระราชบัญญัติผังเมือง งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมือง
รวม งานจัดทำผังเมืองรวม งานสำรวจรวบรวมข้อมูลด้านผังเมือง งานให้คำปรึกษาด้านผังเมืองและ
สิ่งแวดล้อม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- ๑.งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ควบคุม ดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ
งานการเจ้าหน้าที่ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ งานการศึกษาก่อนปฐมวัย งานส่งเสริม
คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- ๒.การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี
อันดีงาม ของท้องถิ่น งานสันชนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุน
การกีฬา และนันทนาการ



๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา
 - ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
 - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๘ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
 - ๒.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๔.๒ พนักงานครู ๒ อัตรา
 - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน



เพื่อให้ได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	-	๑	๔	๔
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	-	-
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	๑	-
	งานผังเมือง	-	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและนันทนาการ	๒	-	-	๑

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านาใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- # ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว #
- # ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม #
- # ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ #
- # ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ #
- # ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต #
- # ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร #



ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการ ท่องเที่ยว	- การส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ เช่น การก่อสร้าง ขยายปรับปรุง/ซ่อมแซม ถนน และสะพาน การปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในเขต อบต.ท่านา การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ ดูแล อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารจัดการขยะ การก่อสร้างผนังกันน้ำกัดเซาะตลิ่ง/ก่อสร้างเรียงหินป้องกันน้ำกัดเซาะตลิ่ง การขุดลอกคูคลอง การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยชะ) - คนงานประจำรถขยชะ - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การเกษตรและ เศรษฐกิจ	- การส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การส่งเสริมอาชีพให้แก่ราษฎร และสนับสนุนงบประมาณให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ท่อส่งน้ำและฝาย	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการพัสดุ - ผช.จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ



ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ	- การส่งเสริมและสนับสนุนประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามให้คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น - การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาภายในเขต อบต.ท่านา - การปรับปรุงซ่อมแซมและปรับปรุงทัศนอาคารถสถานที่และจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา - การจัดกิจกรรมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดงานทางศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่อาปนสถาน - การส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับประชาชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - ผช.จพง.การเงิน - นักวิชาการพัสดุ - ผช.จพง.พัสดุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิต	- การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวกะปง-ท่านาอย่างทั่วถึง เช่น การป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อและสนับสนุนงบประมาณให้แก่ อสม.และสถานพยาบาล ในการขับเคลื่อนด้านสาธารณสุข - การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ - การก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง ซ่อมแซม บุกเบิกถนน และสะพาน - การก่อสร้างคูระบายน้ำ และท่อลอดเหลี่ยม - การก่อสร้างขยายเขต ปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบประปา - การขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผอ.กองคลัง



	- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- นักวิชาการเงินฯ - ผช.จพง.การเงิน - นักวิชาการพัสดุ - ผช.จพง.พัสดุ
--	-----------------------------------	--

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ	- การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประชาชนมีส่วนร่วมและเคารพต่อกติกา - การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ - การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน - การพัฒนาระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็น - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และปรับปรุงทัศนียภาพอาคารสถานที่ และระบบประปา	- ปลัด อบต. - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นักจัดการงานทั่วไป - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - ผช.จพง.การเงิน - นักวิชาการพัสดุ - ผช.จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	กำหนด เพิ่ม
รวม	๓๓	๓๖	๓๖	๓๖	+๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนเงินค่าจ้างที่ได้ ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๕๕,๑๒๐	๕๕๕,๑๒๐	๖๐๕,๔๐๐	
สำนักงานปลัด อบต.															
๒	พนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔๕,๒๒๐	๔๖๒,๔๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑๖,๕๖๐	๓๒๘,๕๖๐	๓๔๐,๖๘๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘๑,๖๖๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	
๕	นิติกร	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๗๖๐	๓๗๒,๓๖๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๔๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๗,๖๔๐	๒๖๙,๗๖๐	๒๘๒,๓๖๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๗,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๗,๕๐๐	๒๖๙,๗๖๐	๒๘๒,๓๖๐	
ลูกจ้างประจำ															
๘	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๒๕,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓๖,๕๖๐	๒๔๗,๕๔๐	๒๕๘,๖๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๗,๖๔๐	๑๘๘,๗๖๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๕,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๗,๖๔๐	๑๘๘,๗๖๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๗,๖๔๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๙,๘๘๐	
๑๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๘,๘๘๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๗๐,๑๒๐	กำหนดให้
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๐	๑	๑	๑	+	๑	-	๑๓๗,๐๐๐	๑๔๘,๐๐๐	๑๕๙,๒๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๔	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง															
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔๗,๒๒๐	๔๖๒,๔๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑๐,๔๔๐	๒๑๘,๔๔๐	๒๒๖,๐๘๐	
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๒,๖๔๐	๑๙๙,๖๔๐	๒๐๗,๘๘๐	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๗,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๗,๕๐๐	๒๖๙,๗๖๐	๒๘๒,๓๖๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๒,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๖๐,๘๐๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๒,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	๑๖๐,๘๐๐	

[illegible]

หมายเหตุ : อบรมตั้งงบประมาณ ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ไว้จำนวน ๓๔) ๐๐๐

สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓, ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ การค่าใช้จ่าย ดังนี้

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๓๒,๒๓๕,๐๐๐ บาท

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๓๐,๗๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๐,๗๐๐,๐๐๐ = ๓๒,๒๓๕,๐๐๐

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๓๓,๔๕๖,๗๕๐ บาท

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (๒๒,๒๓๕,๐๐๐ x ๕%) + ๒๒,๒๓๕,๐๐๐ = ๒๓,๔๕๖,๗๕๐

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๓๕,๕๓๘,๐๘๘ บาท

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ (๓๓,๔๕๖,๗๕๐ x ๕%) + ๓๓,๔๕๖,๗๕๐ = ๓๕,๕๓๘,๐๘๘

: ข้าราชการภายใน อบจ. และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ได้ระบุยอดไว้ในแผนอัตรากำลังแต่ไม่ได้มาคิดว่าเป็น

ภาระค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ (ตำแหน่งที่มีเงินเดือน)

* จำนวนเงินในช่องเงินเดือน (๑) จำนวนเงินในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในสัปดาห์การ

: บันทึกข้อมูลจริงเข้าสู่ระบบส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.ช. ก.พ. และ ก.อบค. ตัวที่ชุด ที่ มท ๐๔๐๔.๕/๕๒ ลงวันที่ ๓๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)



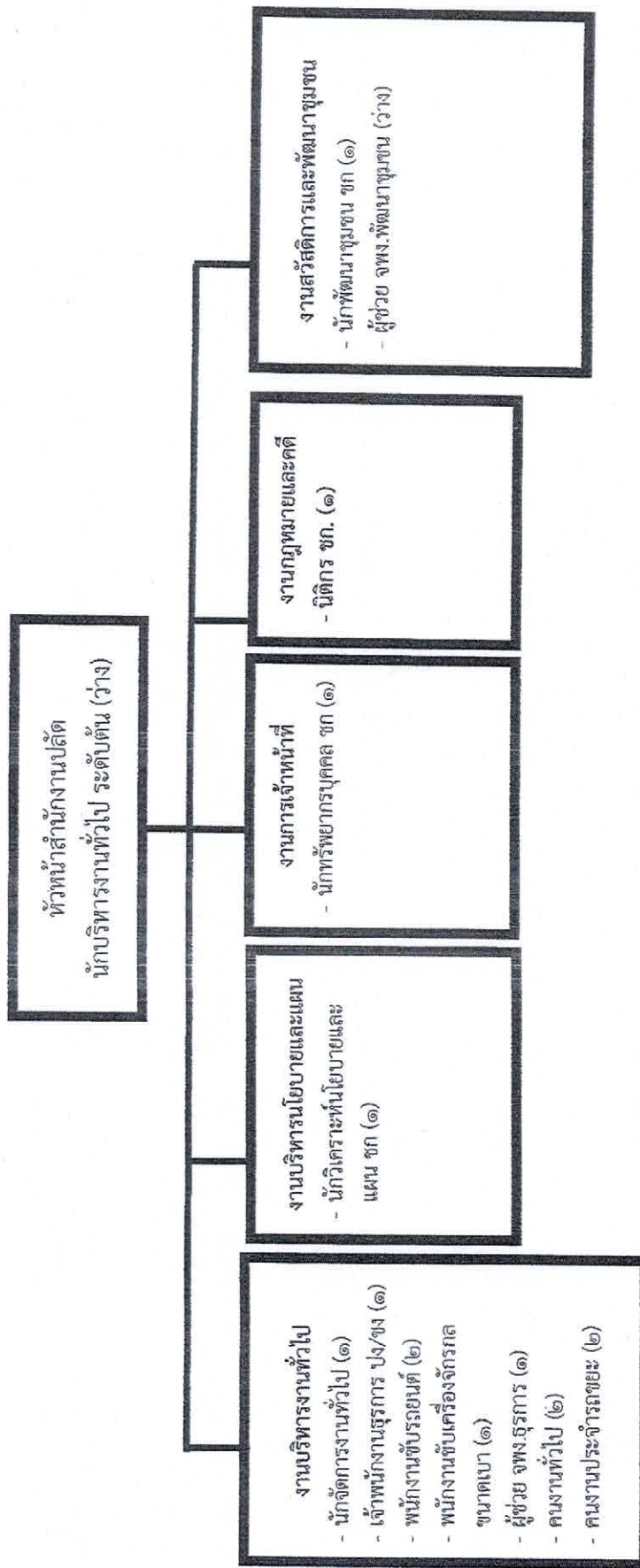
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพานา

ปัดองค์การบริหารส่วนตำบลพานา
(บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

สำนักงานปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษาศาสนาฯ
พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานทั่วไป(ระดับต้น) (ว่าง) - นิติกร ชก (๑) - นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก (๑) - นักพัฒนาชุมชน ชก (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง) ลูกจ้างประจำ - นักจัดการงานทั่วไป (๑) พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - พนักงานขับรถ (๒) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) - คนงานประจักษ์ (๒) - คนงานทั่วไป (๒)	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ว่าง) - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก (๑) - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก (๑) - จพง.จัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่าง) พนักงานจ้าง - ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ (๑) - ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (๑) - ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (๑)	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑) - นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง) พนักงานจ้าง - ผู้ช่วย นายช่างโยธา (๑) - ผู้ช่วย นายช่างไฟฟ้า (๑) - ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (๑)	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑) - นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (ว่าง) พนักงานครู - ครู (๒) พนักงานจ้าง - ผู้ดูแลเด็ก (๓)



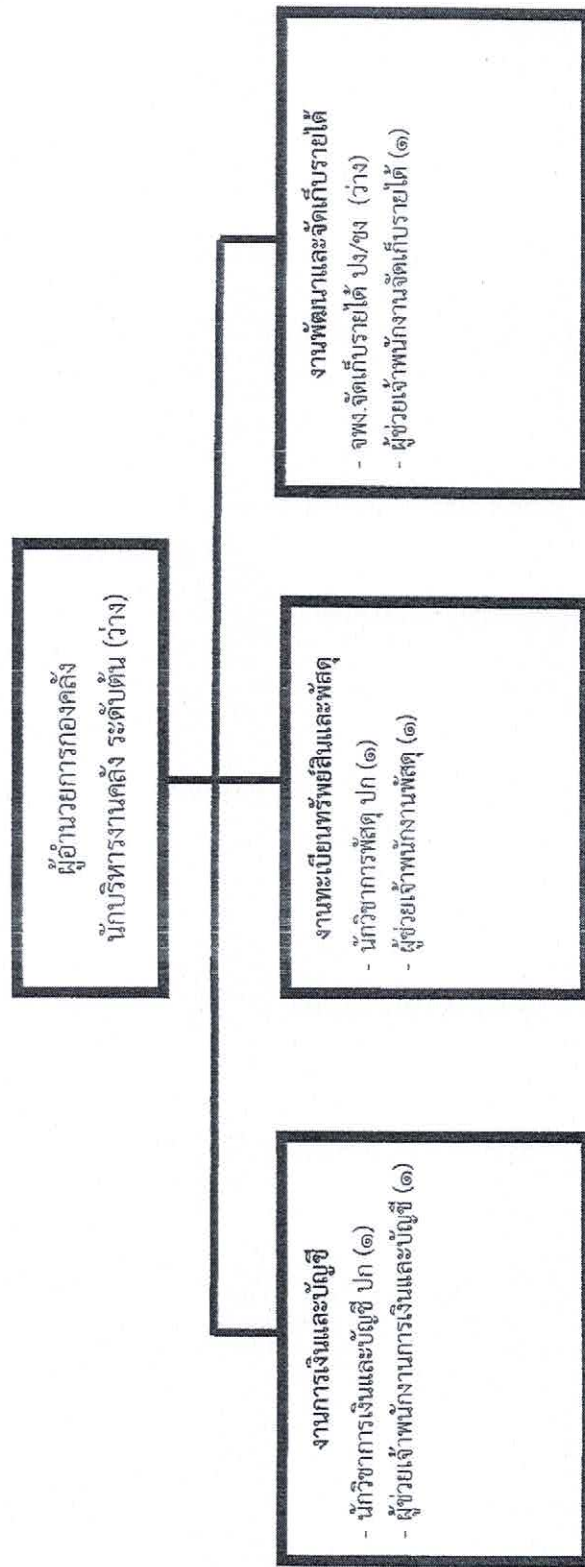
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด



ระดับ	อำนาจการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๔	-	-	-	๑	๔	๔



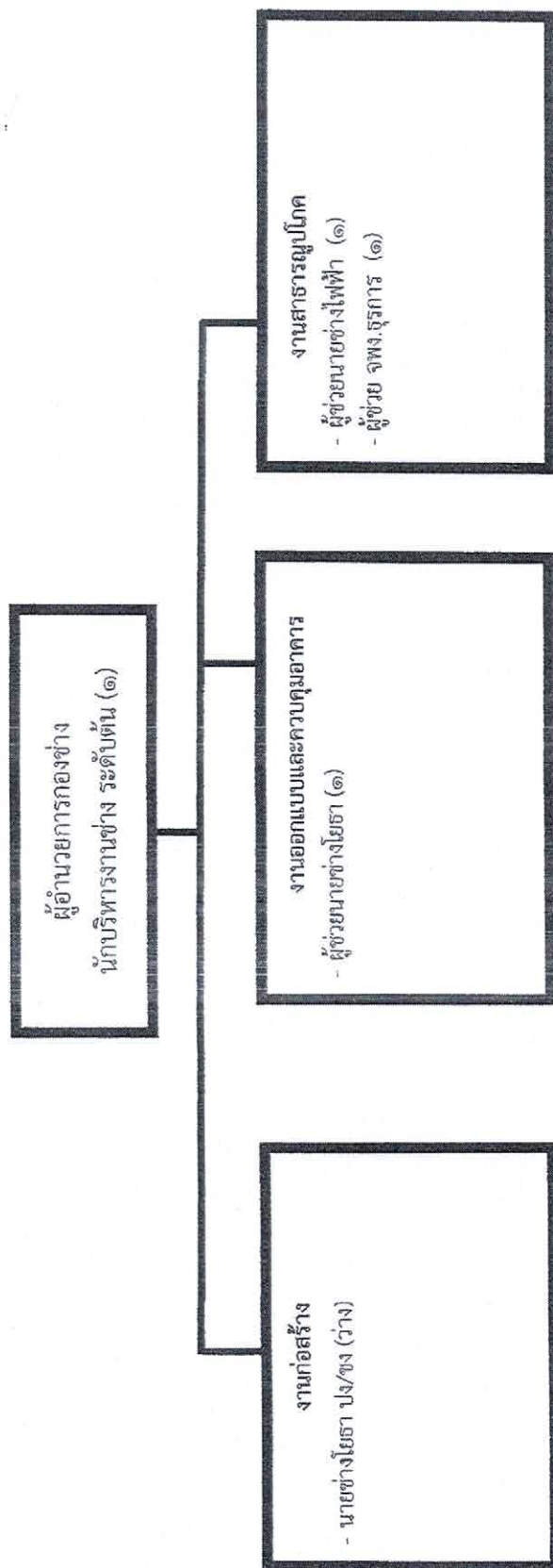
โครงสร้างการอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	อำนาจการตน	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๒	-	-	-	๓	-



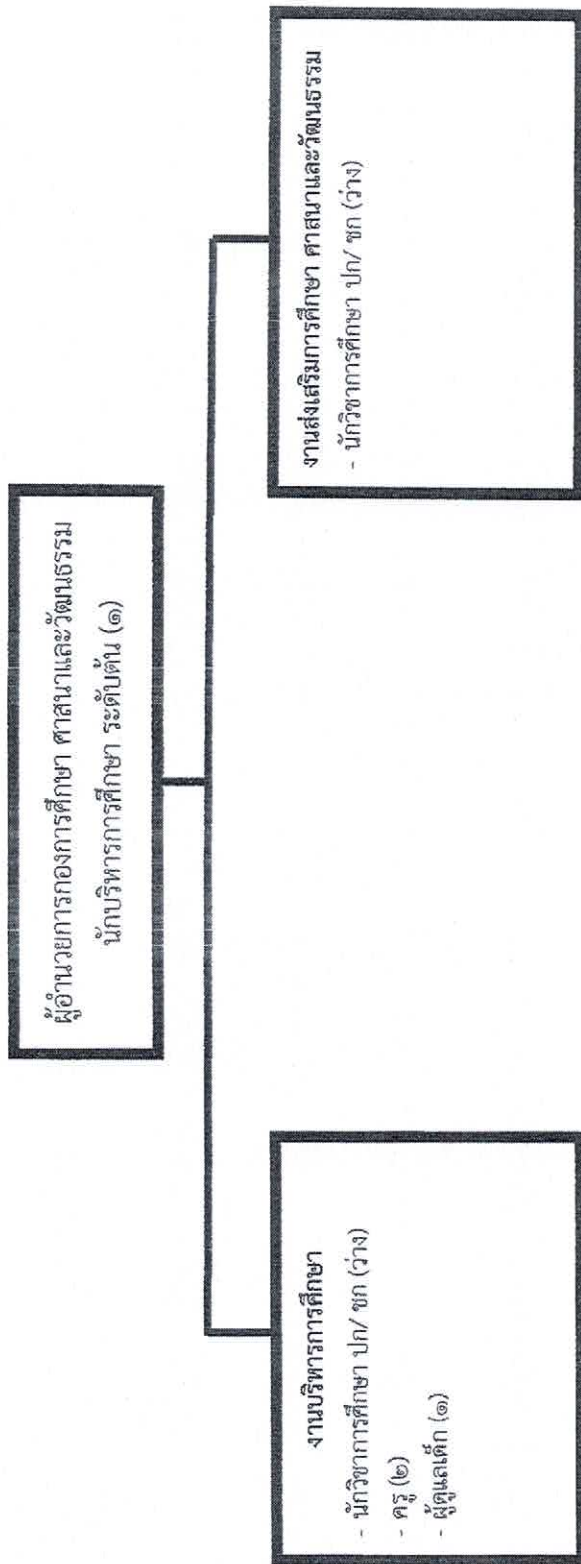
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	จำนวน	จำนวนการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงานประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๓	-



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรา กิ่ง (เดิม)				กรอบอัตรา กิ่ง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเลี้ยงดู /เงินครอบครัว	
๑	นางกัญญา ชาร์จักร	ปริญญาโท	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๓๙๐,๑๒๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	
๒	(ว่าง)		๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๓๘๓,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	จ.ส.น.พรรัตน์ เกษสุข	ปริญญาโท	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	พท.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	พท.	๒๘๘,๑๒๐	-	๓๖,๕๒๐	
๔	นายราเชน เกษมื่น	ปริญญาโท	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	พท.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	พท.	๒๗๓,๕๕๐	-	-	
๕	นายสุวิญญพัฒน์ ปรามน้อย	ปริญญาโท	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	พท.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	พท.	๒๘๕,๒๕๐	-	๓๖,๐๐๐	
๖	น.ส.จตุรณี มีประเทศ	ปริญญาโท	๓๕-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	พท.	๓๕-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	พท.	๒๘๕,๒๕๐	-	-	
๗	(ว่าง)		๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปว.ช.	๓๕-๓-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปว.ช.	๒๘๕,๕๐๐	-	-	
๘	น.ส.นพพรณม สืบสอาด	ปริญญาตรี	-	ลูกจ้างประจำ นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	ลูกจ้างประจำ นักจัดการงานทั่วไป	-	-	๒๒๕,๕๕๐	-	-	
๙	นายสุรสิทธิ์ แซ่โง้ง	ม.๓	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๓๕๕,๕๕๐	-	-	
๑๐	นายทวีศักดิ์ ชัยแป้น	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๓๒๒,๐๐๐	-	-	
๑๑	นายพนมกร กลิ่นสุวรรณ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	๑๓๗,๕๖๐	-	-	
๑๒	นางอรพินธ์ ทองพุ่ม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๕,๓๒๐	-	-	
๑๓	(ว่าง)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	
๑๔	นายคมฤช ทัพบัวรัตน์	ม.๓	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายวิษยา จิตต์	ป.๖	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายฤชญา ไชยเสดก	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	
๑๗	น.ส.ทิมาพรณม มีนง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)				กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๘	(ว่าง)		๓๔-๓-๐๔-๒๑๖๒-๐๐๑	กองคลัง	อ.ท.	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๑๖๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อ.ท.	ต้น	๓๔,๒๐๐			
๑๙	บ.ส.สุวิญญา ศรีมาก	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๔-๒๑๖๓-๐๐๑	(นักบริหารงานการคลัง)	วิชาการ	ป.ก.	๓๔-๓-๐๔-๒๑๖๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	๒๐,๓๒๕.๐๐			
๒๐	นางฉวีกร ทองพุด	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก.	๓๔-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก.	๓๔,๕๖๔.๐๐			
๒๑	(ว่าง)		๓๔-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./พ.ง.	๓๔-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./พ.ง.	๒๑,๗๕๐.๐๐			
๒๒	บ.ส.พัชร จันทน	ปริญญาตรี		พนักงานจ้างตามภารกิจ				พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๓	บ.ส.วัชรีดา ชูประสิทธิ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้				ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้						
๒๔	บ.ส.ฉัตรรัตน์ ทวีชัยเจริญ	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี				ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี						
๒๕	นายอภิภกร ไชแก้ว	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง	อ.ท.	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อ.ท.	ต้น	๒๗,๔๔๐			
๒๖	(ว่าง)		๓๔-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานช่าง)	ทั่วไป	ป.ง./พ.ง.	๓๔-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./พ.ง.	๒๔,๗๕๐.๐๐			
๒๗	นายวิภกร ธงชัย	ปวช.		พนักงานจ้างตามภารกิจ				พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๘	นายประจักษ์พันธ์ ไชยพิทักษ์	ปวส.		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า				ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า						
๒๙	บ.ส.สรุตา เจริญกุล	ปวส.		ผู้ช่วยนายช่างโยธา				ผู้ช่วยนายช่างโยธา						
๓๐	บ.ส.วิไลภรณ์ พุฒพรแก้ว		๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ				ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ						
๓๑	(ว่าง)			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๓๒			๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อ.ท.	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อ.ท.	ต้น	๒๔,๕๑๖			
๓๓			๓๔-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	(นักบริหารงานการศึกษา)	วิชาการ	ป.ก./พ.ก.	๓๔-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./พ.ก.	๓๔,๕๒๖			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราว่าง (เดิม)			กรอบอัตราว่าง (ใหม่)					เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือนๆ	
๓๖	นางกฤษณ์ โยธาลัย	ปริญญาตรี	๔๖ ๒-๐๐๔๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ค.ศ.๓	๔๖ ๒-๐๐๔๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (กรมจัดสรร)	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย				
๓๗	นางสุภาวดี วงศ์สุข	ปริญญาตรี	๔๖ ๒-๐๑๓๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ครูผู้ช่วย	๔๖ ๒-๐๑๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (กรมจัดสรร)		ครูผู้ช่วย				
๓๘	นางอังศณา แสงอ		-	พนักงานจ้างทั่วไป			-		พนักงานจ้างทั่วไป			๓๐๘,๐๐๐		
๓๙	(ว่าง)		-	ผู้ดูแลเด็ก			-		ผู้ดูแลเด็ก			๓๐๘,๐๐๐		
๓๙	(ว่าง)		-	ผู้ดูแลเด็ก			-		ผู้ดูแลเด็ก			๓๐๘,๐๐๐		
๓๙	(ว่าง)		-	ผู้ดูแลเด็ก			-		ผู้ดูแลเด็ก			๓๐๘,๐๐๐		



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามา กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามาตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของ หน่วยงานด้วย



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่านาประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายณพพล ประกอบแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โทร. ๐๗๖-๔๙๙๑๓๕

ที่ - วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ถึง คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ที่ ๑๕๐ /๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และขอให้คณะทำงานเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายพนพล ประกอบแสง)

ประธานคณะทำงาน/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

ที่ ๑๕๐ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจบริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

- | | |
|---|---------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการคณะกรรมการ |

๒. คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายพพล ประกอบแสง)

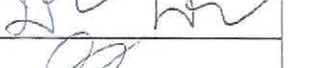
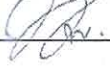
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพนพล ประกอบแสง	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นางกิตติยา ธารจักร์	คณะกรรมการ	
๓	นายอภิหาร โทแก้ว	คณะกรรมการ	
๔	น.ส.วิไลภรณ์ พรเพชรแก้ว	คณะกรรมการ	
๕	จ.ส.ท.นพรัตน์ เกษมสุข	เลขานุการคณะกรรมการ	

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ที่ ๑๕๐ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๑.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ
๑.๑.๘	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการคณะกรรมการ

- คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงาน
ที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ใน
องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้อง
จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนด
เป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน
ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านา โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากร
ในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพนพล ประกอบแสง	ประธานคณะกรรมการ	พนพล ประกอบแสง
๒	นางกิตติยา ธารจักร์	คณะกรรมการ	กิตติยา ธารจักร์
๓	นายอภิหาร โทแก้ว	คณะกรรมการ	อภิหาร โทแก้ว
๔	น.ส.วิไลภรณ์ พรเพชรแก้ว	คณะกรรมการ	วิไลภรณ์ พรเพชรแก้ว
๕	จ.ส.ท.นพรัตน์ เกษมสุข	เลขานุการคณะกรรมการ	นพรัตน์ เกษมสุข

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๓ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ที่ ๑๕๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๓.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๓.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๓.๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๓.๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๓.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๓.๗	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ
๑.๓.๘	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการคณะกรรมการ

- คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๔ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณาขยับเล็กหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังครับ ในการเสนอขยับเล็กหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ครับ

เพิ่มเติมอีกเล็กน้อยครับ ปัจจุบัน การคำนวณคร่าว ๆ ค่าใช้จ่ายของ อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๒๘.๓๖ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วยครับ

ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขา ก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเปลี่ยนอัตรา

ดังรายละเอียดดังนี้ครับ

สำนักงานปลัด

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาท)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาท)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานบริหารทั่วไป				
	- งานสารบรรณทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕๐๐	๑๕	๗,๕๐๐	๐.๐๙
	- งานเลขานุการการประชุมสภา	๒๑	๗๒๐	๑๕,๑๒๐	๐.๑๘
	- งานบริการจัดเตรียมและให้บริการสถานที่	๕๐	๗๒๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
	- งานจัดเตรียมดูแลรับผิดชอบการเลี้ยงรับรองต่างๆ	๑๐	๗๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	-	-	-	-
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศ	๓๐๐	๓๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐
	- งานจัดเตรียมห้องประชุม	๒๐	๓๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
๒	งานการเจ้าหน้าที่				
	- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู				
	ลูกจ้างและพนักงานจ้าง				
	- งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ	๑๒	๑,๐๘๐	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖
	- งานสอบคัดเลือก	๑	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
	- งานทะเบียนประวัติ	๔๖	๗๒๐	๓๓,๑๒๐	๐.๔๐
	- งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล				

ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาทีก)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทีก)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
	- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	๕๖	๗๒๐	๓๓,๑๒๐	๐.๔๐
	- งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง	๑๐	๑,๐๘๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานพัฒนานุเคราะห์ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	๑๖	๑๕	๒๔๐	๐.๐๐
	- งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	๒	๑,๐๘๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
	- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี	๑	๓,๖๐๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานระบบสารสนเทศ เช่น เบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล	๕๖	๗๒๐	๓๓,๑๒๐	๐.๔๐
	ระบบบุคลากรแห่งชาติ				
๓	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน				
	- งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้ข้อมูลสถิติที่จำเป็นต่องาน มาใช้ในการวางแผนทุกระดับ	๑	๘๒,๘๐๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบในการวางแผน	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานจัดทำและเรียบเรียงยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนา	๒	๒๑,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	๔ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี				
	- งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการ	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผน E-Laas	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานระบบสารสนเทศเพื่อการประเมินผล อปท. E-Plan	๑	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๔	งานนิติการ				
	- งานวินิจฉัยข้อกฎหมาย ร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ คำสั่ง	๕๐	๑,๐๘๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	- งานดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบละเมิด	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๕	งานพัฒนาชุมชน				
	- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน	๓	๒,๕๒๐	๗,๕๖๐	๐.๐๙
	- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	๘	๑,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๑	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ	๑๐	๕,๔๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	- งานด้านสังคมสงเคราะห์ผู้ชรา ผู้ยากไร้ ผู้ขาดแคลน	๑๐	๕,๔๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	ผู้พิการ ไร้ที่พึ่ง และทุพพลภาพ				
	- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้	๕	๕,๔๐๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
	- งานจัดทำแผนชุมชน	๑	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗

กองคลัง					
ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาทิต)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาทิต)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานพัสดุและทรัพย์สิน				
	- งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุประจำปี	๑๑๔	๓๒๐	๘๒,๐๘๐	๐.๙๙
	- งานจัดซื้อจัดจ้างตามแผนฯ และขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบพัสดุ	๔๐๘	๓๖๐	๑๔๖,๘๘๐	๑.๙๙
	- งานจัดทำบัญชีรับจ่ายพัสดุ	๑๐๐	๓๖๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
	- งานจำหน่ายพัสดุออกจากบัญชีหรือทะเบียน	๕๐	๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
๒	งานการเงินและบัญชี				
	- งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท	๑๒	๕,๔๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘๒๖
	- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณ	๑๒	๕,๔๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	- งานจัดทำเช็คและเอกสารการจ่ายเงิน	๑๔๒๐	๖๐	๘๕,๒๐๐	๑.๐๓
	- งานเบิกจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย	๑๔๒๐	๖๐	๘๕,๒๐๐	๑.๐๓
	- งานจัดทำบัญชีและเบียนเกี่ยวข้องกับทุกประการ	๑๒	๕,๔๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	- งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี	๑๒	๕,๔๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	- งานควบคุมการเบิกจ่าย	๑๒	๕,๔๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	- งานควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการตัดปีการกันเงินไว้จ่าย	๔	๑,๔๔๐	๕,๗๖๐	๐.๐๗
	เหลือมอบและขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ				
	- งานควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณหรือทางวิชาการ	๑๒	๕,๔๐๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘๒๖
	เกี่ยวกับการเงิน การคลังอื่นๆ				
๓	งานพัฒนารายได้				
	- งานวางแผนและการจัดเก็บรายได้	๑	๔๓,๒๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและการกำหนด	๑	๔๓,๒๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒๑๗
	คำรายปี ของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่				
	ภาษีป้าย				
	- งานจัดเก็บค่าธรรมเนียม	๒๓๐	๓๖๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานจัดเก็บเก็บข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สิน	๑๒	๖,๙๐๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานจัดเก็บเก็บข้อมูลรายได้ภาษีอากร	๑๒	๖,๙๐๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑๒	๖,๙๐๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้	๕	๕,๔๐๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓

กองช่าง					
ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาท)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาท)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานก่อสร้าง				
	- งานสารบรรณทั่วไปของกองช่าง	๔๘	๓๖๐	๓๕,๒๘๐	๐.๔๓
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองช่าง	๑๕	๓๖๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๓๖	๑,๐๘๐	๓๘,๘๘๐	๐.๔๗
	- งานด้านก่อสร้างอาคาร ถนน และสิ่งติดตั้งอื่นๆ	๒๗	๓๒,๔๐๐	๘๗๔,๘๐๐	๑๐.๕๗
	- งานซ่อมบำรุงรักษาอาคาร ถนน	๒๓	๓๖๐	๘,๒๘๐	๐.๑๐
๓	งานสาธารณูปโภค				
	- งานควบคุมดูแล อาคาร สถานที่	๒๓๐	๓๖๐	๘๒,๘๐๐	๑
	- งานควบคุมพัสดุด้านการโยธา	๗๘	๑,๐๘๐	๘๔,๒๔๐	๑.๐๒
	- งานสำรวจออกแบบและคำนวณอุปกรณ์ไฟฟ้า	๒๓๐	๓๖๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ	๓๕	๗๒๐	๒๕,๒๐๐	๐.๓๐
๓	งานผังเมือง				
	- งานสำรวจตรวจสอบอาคาร และการขออนุญาต	๑	๒,๕๒๐	๒,๕๒๐	๐.๐๓
	ก่อสร้างอาคาร				
	- งานจัดทำเอกสาร แบบแปลน และคำร้องการขออนุญาต	๑	๒,๕๒๐	๒,๕๒๐	๐.๐๓
	ก่อสร้างอาคาร				
	- งานให้คำแนะนำและปรึกษา เกี่ยวกับการขออนุญาต	๑	๒,๕๒๐	๒,๕๒๐	๐.๐๓๐๔
	ก่อสร้างอาคาร				
	- งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร รื้อถอน ดัดแปลงเกี่ยวกับ	๑	๒,๕๒๐	๒,๕๒๐	๐.๐๓
	อาคาร และงานขออนุญาตอื่นๆ ตาม พรบ.ควบคุมอาคาร				

กองการศึกษา					
ที่	งาน	ปริมาณ ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/เรื่อง (นาท)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาท)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	งานบริหารการศึกษา				
	- งานสารบรรณทั่วไปของกองการศึกษา	๒๐๖	๓๖๐	๗๔,๑๖๐	๐.๙๐
	- งานบริการจัดเตรียมและให้บริการสถานที่	๑๒๐	๓๖๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานจัดทำคำสั่งและประกาศของกองการศึกษา	๖๘	๑,๐๘๐	๗๓,๔๔๐	๐.๘๙
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองการศึกษา	๒๐๐	๓๖๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
	- งานด้านประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกประชาชน	๓	๑๐๘๐	๓,๒๔๐	๐.๐๔
	- งานรวบรวมและจัดทำแผนของกองการศึกษา	๑	๔๓๒๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุประจำปี	๔๒	๒๕๒๐	๑๐๕,๘๔๐	๑.๒๗๘๓
	- งานจัดซื้อจัดจ้างตามแผนฯ และขั้นตอนต่างๆ ตามระเบียบ	๑๕	๒,๕๒๐	๓๗,๘๐๐	๐.๔๖
	พัสดุ				
	- งานจัดทำบัญชีรับจ่ายพัสดุ	๑	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- งานจำหน่ายพัสดุดอกจากบัญชีหรือทะเบียน	๑	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- งานควบคุมดูแลรับผิดชอบในงานการปฐมวัยและอนุบาล	๒๓๐	๓๖๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานประชุม อบรม สัมมนา และให้บริการด้านศึกษา	๓	๑,๐๘๐	๓,๒๔๐	๐.๐๔
	- งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๓๐	๓๖๐	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
	- งานประชุม อบรม สัมมนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	๑,๐๘๐	๖,๔๘๐	๐.๐๘
	- งานดูแลรักษาความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๓๐	๓๖๐	๘๒,๘๐๐	๑
๒	งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม				
	- การส่งเสริมกิจการศาสนา	๑	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- การส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
	- การส่งเสริม รักษา และดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม	๒	๕,๔๐๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐๔
	วัฒนธรรม จารีตประเพณี				
	- การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬา	๑	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๖๕๒
	- การจัดแข่งขันกีฬาเยาวชน กีฬาชุมชน	๑	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๐.๐๖๕๒
	- การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันในระดับต่างๆ	๕	๒๕๒๐	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕๒๒
	- การจัดกิจกรรมนันทนาการสำหรับเด็กและเยาวชน	๑	๒๕๒๐	๒๕๒๐	๐.๐๓๐๔

ประธาน

- ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ เป็นลำดับสุดท้าย และให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก เชิญเลยครับ

สำนักงานปลัด

- สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๕ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๖ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง ๘ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-ว่าง-	ปริญญาตรี	หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	จำลองโทณพรัตน์ เกษมสุข	ปริญญาโท	นักทรัพยากรบุคคล	
๓	นายเชาวเลศ เยาว์นุ่น	ปริญญาโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๔	นายสุวิญญ์พัฒน์ ปรางน้อย	ปริญญาโท	นิติกร	
๕	นางสาวจารุณี มีประเทศ	ปริญญาโท	นักพัฒนาชุมชน	
๖	-ว่าง-	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	
๗	นางสาวนวลพรรณ สืบสอาด	ปริญญาตรี	นักจัดการงานทั่วไป(ลจ.ประจำ)	
๘	นายสุรสิทธิ์ แซ่ว่อง	ม.๓	พนักงานขับรถยนต์	
๙	นายทวีศักดิ์ ชัยแป้น	ม.๓	พนักงานขับรถยนต์	
๑๐	นายพนมกร กลิ่นสุวรรณ	ม.๓	พนัก.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	
๑๑	นางอรพันธ์ ทองพูน	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๒	นายคมกฤษ ทัพย์รงค์	ม.๓	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-
๑๓	นายวิทยา จิตดี	ป.๖	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-
๑๔	นายกฤษฎา โดยสะดวก	ป.๖	คนงานทั่วไป	
๑๕	นางสาวพิมพ์พรรณ มินยง	ป.๖	คนงานทั่วไป	

ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการ จะมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา คือ

ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ได้รายงานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา คาดว่าจะได้คนมาดำรงตำแหน่งประมาณต้นปี ๒๕๖๑ สำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ อยู่ในระหว่างขั้นตอนการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงาในการรับโอน นางเกศรา ไชยพิทักษ์ พนักงานเทศบาลตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖ อัตราเงินเดือน ชั้น ๑๕,๑๔๐.- บาท สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา

ในส่วนของพนักงานจ้าง สำนักงานปลัดในข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน มาช่วยเหลือ นางสาวจารุณี มีประเทศ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น สืบหาข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชน เพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่าง ๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มในการพัฒนาชุมชน ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจ และความศรัทธาเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการ

และหลักการพัฒนาชุมชนเพื่อเพิ่มผลผลิต และเพิ่มรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่าง ๆ เป็นต้น ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ เช่น เด็กและเยาวชน คนชรา คนขอทาน โสเภณี ผู้ต้องขัง ผู้ป่วยเอดส์ คนพิการและทุพพลภาพ และประชาชนที่ไม่สามารถจะแก้ไขปัญหของตนเองและครอบครัว หรือผู้ตกทุกข์ได้ยากในกรณีต่าง ๆ ที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสังคม โดยส่วนรวมพิจารณาปัญหาและการให้สงเคราะห์ช่วยเหลือตามหลักการสังคมสงเคราะห์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดตำแหน่งนี้ยังคงอยู่ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และต้องกำหนดอัตราเงินเดือนไว้สำหรับคนที่จะมาบรรจุด้วย

กองคลัง - กองคลัง ตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในปัจจุบัน มีอยู่ดังนี้ ค่ะ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-ว่าง-	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางสาวสุกัญญา ศรีนาค	ปริญญาตรี	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๓	นางสาวสิริกร ทองพุ่ม	ปริญญาตรี	นักวิชาการพัสดุ	
๔	-ว่าง-	ปวส.	จพง.จัดเก็บรายได้	ขอใช้บัญชี กสธ
๕	นางวัลย์ลดา ชูประดิษฐ์	ปวส.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๖	นางสาวธิดารัตน์ ทรัพย์เจริญ	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๗	นางพัชรี ชำนาญ	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	

๑. ข้าราชการ ๔ ตำแหน่ง มีคนครอง ๒ ตำแหน่ง และยังมีว่างอยู่ ๒ ตำแหน่งได้แก่

- ตำแหน่งที่ว่าง คือ ผู้อำนวยการกองคลัง และ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ซึ่ง อบต. ได้ขอให้ ก. อบต. และ กสธ จัดสอบให้ ตั้งนั้นแล้ว ตำแหน่งดังกล่าว กองคลังจึงยังคงไว้ และบรรจุเงินไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ด้วย ค่ะ กรณีเดียวกับสำนักงานปลัด เราไม่สามารถที่จะยุบ หรือยกเลิกตำแหน่งได้ ค่ะ ต้องรอกรมจัดสอบแข่งขันอย่างเดียวค่ะ
- ๒. ตำแหน่ง พนักงานจ้าง มี ๓ ตำแหน่ง คือ นางวัลย์ลดา ชูประดิษฐ์ นางพัชรี ชำนาญ และนางสาวธิดารัตน์ ทรัพย์เจริญ ซึ่งพนักงานจ้างทั้งสามรายได้ทำหน้าที่อย่างดีและเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว จึงเห็นควรคงไว้ เช่นกัน
- ๓. การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองคลัง ปัจจุบันตำแหน่งที่มีและตำแหน่งว่าง รอการมาบรรจุ ลงตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกค่ะ

กองช่าง - มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายอิทธิพร โทแก้ว	ปริญญาตรี	ผอ.กองช่าง	
๒	ว่าง	ปวส.	นายช่างโยธา	
๓	นางสาวศรุตตา เจริญกุล	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๔	นายประดับพันธ์ ไชยพิทักษ์	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๕	นายรัฐกร ธงชัย	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	

- กองช่างตอนนี้ มีตำแหน่งนายช่างโยธาว่าง และได้ร้องขอให้ กสท จัดสอบให้ ต้องรอกรมจัดสอบแข่งขัน
อย่างเดียวยังคงไว้ ดังนั้นแล้วตำแหน่งดังกล่าว กองช่าง จึงยังคงไว้ และบรรจุเงินไว้ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี
ด้วย ดังนั้นแล้ว ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลด ตอนนี้ ยังไม่มี

กองการศึกษา - กองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๔ อัตรา โดยแบ่ง
ออกเป็น ข้าราชการ ๑ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาววิไลภรณ์ พรุเพชรแก้ว	ปริญญาโท	ผอ.กองการศึกษาฯ	
๒	-ว่าง-	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา	
๓	นางกฤษณี โกยกุลย์	ปริญญาตรี	ครู	ได้รับเงินอุดหนุน
๔	นางสุภาวดี วงศ์สุ่ย	ปริญญาตรี		
๕	นางสาวอังคณา แซ่ซ้อ	อนุปริญญา	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป

๑. ในส่วนของความต้องการกำลังคน ในกองการศึกษา ตอนนี้ มีตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ที่ว่าง ๑ อัตรา
และตอนนี้ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษากองการศึกษา ขอเสนอให้ กสท สอบแข่งขันให้เช่นกัน ดังนั้นแล้ว
ยังคงตำแหน่งไว้ และให้บรรจุงบประมาณในแผนอัตรากำลึง เพื่อรองรับอัตราคนที่จะมาบรรจุ และด้วย
จำนวนนักเรียนที่เพิ่มจำนวนมากขึ้นจำนวนครูที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการดูแลเด็ก ซึ่งประกาศคณะกรรมการ
กลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การ
บริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดอัตราส่วนของเด็ก
ปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็กไว้ในอัตราส่วน ๑๐:๑ ซึ่งตอนนี้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา
มีเด็ก จำนวน ๗๕ คน มีครู และผู้ดูแลเด็ก รวม ๓ คน ไม่เพียงพอต่อการดูแลเด็ก จึงมีความจำเป็นต้องขอ
กำหนดตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็กเพิ่มจำนวน ๒ อัตรา เพื่อมาช่วยดูแลเด็ก

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

ปลัด อบต.

- การจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา
และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ตามตัวอย่างที่เลขา
นำมาให้ดู ในความคิดของดิฉัน ถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะเอาหลักความ
เป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลึงด้วย ดังนั้น ดิฉันเห็นว่า ในแผนอัตรากำลึงตามตัวอย่างนี้ ยังขาด
ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ใน
แผนด้วย อีกอย่างในการกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการในข้อ ๑๒ ผมเห็นควรให้เพิ่มเติมองค์ประกอบ
และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ข้าราชการด้วยคะ

- ประธาน - ผมว่าก็เป็นประเด็นที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีข้อมูลอย่างไรบ้าง
- ปลัด อบต. - ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ นะครับ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ อบต.ท่านา ตามแผนพัฒนาของ อบต.ท่านา กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้ ค่ะ
- จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
- # ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว #
- การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ เช่น การก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง/ซ่อมแซม ถนน และสะพาน การปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในเขต อบต.ท่านา การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- # ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม #
- การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการ ดูแล อนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มี ประสิทธิภาพ เช่น การบริหารจัดการขยะ การก่อสร้างผนังกันน้ำกัดเซาะตลิ่ง/ก่อสร้างเรียงหินป้องกันน้ำ กัดเซาะตลิ่ง การขุดลอกคูคลอง การส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- # ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ #
- การส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การส่งเสริมอาชีพให้แก่ราษฎร และสนับสนุนงบประมาณให้แก่กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ท่อส่งน้ำ และฝาย
- # ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ #
- การส่งเสริมและสนับสนุนประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามให้คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของท้องถิ่น
 - การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาภายในเขต อบต.ท่านา
 - การปรับปรุงซ่อมแซมและปรับปรุงภูมิทัศน์อาคารสถานที่ และจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ ให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา
 - การจัดกิจกรรมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดงานทางศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
 - การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่เฝ้าบสถาน
 - การส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับประชาชน
- # ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต #
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวกะปง-ท่านาอย่างทั่วถึง เช่น การป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อและ สนับสนุนงบประมาณให้แก่ อสม.และสถานพยาบาล ในการขับเคลื่อนด้านสาธารณสุข
 - การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
 - การก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง ซ่อมแซม บุกเบิกถนน และสะพาน
 - การก่อสร้างคูระบายน้ำ และท่อลอดเหลี่ยม
 - การก่อสร้างขยายเขต ปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบประปา
 - การขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ
 - การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

- การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประชาชนมีส่วนร่วมและเคารพต่อกติกา
 - การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
 - การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
 - การพัฒนาระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็น
 - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และปรับปรุงทัศนียภาพ อาคาร สถานที่ และระบบประปา
- ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลห่านา ก็เป็นอย่างที่ดีฉัน ได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบครับ และเห็นควรให้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วยค่ะ

มติที่ประชุม คงตำแหน่ง ไม่ลด และเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นพรัตน์ เกษมสุข)

เลขานุการคณะทำงาน

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายณพพล ประกอบแสง)

ประธานคณะทำงาน

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปี 2561 – 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลพานา

สำนักงานปลัด

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
1	-ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	สาขานี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันติภาพ การอนามัย และสุขภาพภาค การปกครองท้องถิ่นและความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน และปฏิบัติงานที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

กองคลัง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
2	-เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	สาขานี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้ของอป.ศ. ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจรับแบบแสดงรายการหรือคำขอของผู้เสีย ภาษี และค่าธรรมเนียม รับชำระเงิน เงินใบเสร็จรับเงิน และลงบัญชี จัดทำทะเบียนและรายการต่าง ๆ เก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น ๆ ออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบ ตรวจสอบและประเมินภาษี	คงตำแหน่งไว้

กองช่าง

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	มติที่ประชุม
3	-นายช่างโยธา	สาขานี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางช่างโยธา ซึ่งได้แก่งานช่างสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่างก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติก่อนขึ้นงานเกี่ยวกับการออกแบบผังเมืองโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้าง ในงานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงานด้านช่างโยธา และปฏิบัติงานที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้

ลำดับ	ตำแหน่ง	รายละเอียดงาน	บันทึกประชุม
4	นักวิชาการ ศึกษา	ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของเทศบาลในด้านต่าง ๆ ตามที่ ได้รับมอบหมาย ดังนี้ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการศึกษา โดยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผน การแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพ เพื่อการจัดการจัดการศึกษาของเทศบาล รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย หลักสูตร การสร้างและพัฒนาหลักสูตรของวิชาการต่าง ๆ ในความรับผิดชอบของทางราชการ การวิเคราะห์ วิจัย และการพัฒนานางานสื่อและแบบเรียน การวางแผนการศึกษา การจัดฝึกฝึกทักษะทางการศึกษา จัดทำมาตรฐานสถานศึกษา ตลอดจนการให้บริการส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ถ้าความเหมาะสมสรุปรายงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมการวิจัย การศึกษา การวางแผนโครงการสำรวจรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติทางการศึกษา ติดตาม ประเมินผล คำนึงการและแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการวิเคราะห์ วิจัยและเสนอแนะการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักการระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่ครอบคลุมและให้คำปรึกษาแนะนำใน การปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ในระดับรองลงมา ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด นอกจากนั้น ยังทำหน้าที่จัดทำแผนและระบบสารสนเทศ งานการเจ้าหน้าที่ งานการศึกษาชุมชน และการศึกษา ขนพื้นฐาน งานบริหาร วิทยาลัย งานบริการวิชาการ งานการศึกษา งานการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และส่งเสริมและพัฒนาระบบ และปฏิบัติหน้าที่ งานการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้อง	คงตำแหน่งไว้
5	ผู้ดูแลเด็ก	-ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กก่อนวัยอนุบาล ให้ได้รับการพัฒนา ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เด็กมีความพร้อมที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กที่เหมาะสมตามวัย -จัดกิจกรรมประจำวัน เพื่อส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมให้แก่เด็ก สำรวจรายชื่อเด็กที่เข้ารับการศึกษาอยู่ประจำวัน เยี่ยมเยียนผู้ปกครอง และเด็กกรณีเด็กไม่มาเรียนเกินกว่า 3 วัน -จัดเตรียมสถานที่เรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน อาหารเสริม น้ำดื่ม นำใช้ จัดทำบันทึกการสอน และบันทึกประจำวันเด็ก ตลอดจนจัดทำทะเบียนอุปกรณ์การเรียนการสอน -ผลิตสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน โดยเน้นวัสดุที่มีอยู่ภายในท้องถิ่น -จัดทำบัญชีรับ-จ่ายตามแผนโครงการการจัดหาอาหารกลางวันสำหรับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม 2 อัตรา

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ลำดับ	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล				จำนวนพนักงานจ้าง		อัตราที่อยู่ใน แผน	ความเห็น
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (การกิจ/ ชั่วคราว)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (การกิจ/ ชั่วคราว)		
1.	สำนักงานปลัด	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วย เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	1	- เนื่องด้วย อบต.ท่ามา มีการกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่า ด้วย อบต. กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การ บริหารจัดการของ อบต. เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเป็นการ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อบต. จึง มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับงานด้านพัฒนาชุมชนที่มี ปริมาณเพิ่มมากขึ้น	11/6	4/2	-/-	-/-	-/-	-/-	ไม่อยู่	ก. อบต. จังหวัด

ลงชื่อ.....
(นางกิตติยา ธารจักร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามา

ลงชื่อ.....
(นายณพล ประกอบแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามา

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี 2560
องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ลำดับ	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล				จำนวนพนักงานจ้าง		อัตรานี้อยู่ใน แผน	ความเห็น
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ ชั่วคราว)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ภารกิจ/ ชั่วคราว)		
2.	กองการศึกษาฯ	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก	2	- เนื่องด้วย อบต.ท่านา มีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในด้านการดูแลเด็ก และขาดแคลนบุคลากรด้านการดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่านา เพื่อให้การบริหารการจัดการของ อบต. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อบต. จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับงานด้านการดูแลเด็กที่มีปริมาณมากขึ้น	11/6	4/1	-/-	-/1	-/-	ไม่อยู่	ก. อบต. จังหวัด	

ลงชื่อ.....
(นางกิตติยา ชาร์จักร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

ลงชื่อ.....
(นายพนพล ประกอบแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ ยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

1) ส่วนราชการ สำนักงานปลัด มีกรอบอัตราตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล				
1.	34-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ว่าง	-	-	
2.	34-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	-	
3.	34-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	
4.	34-3-01-3105-001	นิติกร	ไม่ว่าง	-	-	
5.	34-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
6.	34-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	-	
7.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
8.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	1	
9.	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง			
10.	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง			
11.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง			
		พนักงานจ้างทั่วไป				
12.	-	คณงานประจำรถบรรทุกขยะ	ไม่ว่าง			
13.	-	คณงานประจำรถบรรทุกขยะ	ไม่ว่าง			
14.	-	คณงานทั่วไป	ไม่ว่าง			
15.	-	คณงานทั่วไป	ไม่ว่าง			

ลงชื่อ.....
(นางกิตติยา ธารจักร์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

ลงชื่อ.....
(นายณพพล ประกอบแสง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

2) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบอัตราตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล				
๑.	34-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา	ไม่ว่าง	-	-	
2.	34-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ว่าง	-	-	
3.	82-2-0096	ครู คศ.๑	ไม่ว่าง	-	-	
4.	82-2-0133	ครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
5.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	-	
6.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	2	

ลงชื่อ.....

(นางกิตติยา ธารจักร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

ลงชื่อ.....

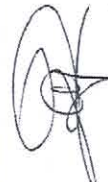
(นายนพพล ประกอบแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
[1] ก่อนปีปัจจุบัน 1 ปี (บาท)	[2] ปัจจุบัน (บาท)	[3] จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	[4] คิด เป็น ร้อยละ	[5] รายจ่ายหมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล (บาท)	[6] คิด เป็น ร้อยละ	[7] รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	[8] คิด เป็น ร้อยละ	[9] รายจ่ายหมวด ค่าจ้าง พนักงานจ้าง (บาท)	[10] คิด เป็น ร้อยละ	[11] รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	[12] รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	[13] คิด เป็น ร้อยละ	
ก่อนปรับกรอบ 30,700,000	32,235,000	1,535,000	5.00	5,092,020	15.8	232,920	0.72	1,974,000	6.12	1,530,588	8,829,528	27.39	
หลังปรับกรอบ 30,700,000	32,235,000	1,535,000	5.00	5,092,020	15.8	232,920	0.72	2,328,000	7.22	1,530,588	9,183,528	28.49	


(นางกิตติยา ธารจักร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายณพพล ประกอบแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนปริมาณงานของงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาฬิกา)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาฬิกา)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
1	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
1.1	งานเกี่ยวกับงานอบรมให้ความรู้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส โดยหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด	1800	3 โครงการ	5,400	0.065
1.2	งานเกี่ยวกับงานอบรมให้ความรู้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการผู้ด้อยโอกาส โดยหน่วยงานภายในเป็นผู้จัด	1800	8 โครงการ	14,400	0.174
1.3	การรับแจ้งการแสดงตนเพื่อยืนยันสิทธิขอรับเงินสงเคราะห์	10	884 ราย	8,840	0.107
1.4	การรับลงทะเบียนผู้พิการเพื่อขอขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพคนพิการ	30	154 ราย	4,620	0.056
1.5	การรับลงทะเบียนผู้สูงอายุเพื่อขอขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	30	66 ราย	1,980	0.024
1.6	การรับลงทะเบียนผู้ป่วยเอดส์เพื่อขอขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	30	4 ราย	120	0.001
1.7	การจัดทำบ้านพักชั่วคราวและประสานงานการเสียชีวิตผู้พิการ	720	12 ครั้ง	8,640	0.104
1.8	การจัดทำบ้านพักชั่วคราวและประสานงานการเสียชีวิตผู้สูงอายุ	720	12 ครั้ง	8,640	0.104
1.9	การจัดทำบ้านพักชั่วคราวและประสานงานการเสียชีวิตผู้ป่วยเอดส์	720	12 ครั้ง	8,640	0.104
1.10	การจัดทำประกาศถอดถอนรายชื่อผู้พิการ ผู้สูงอายุและผู้ป่วยเอดส์ที่เสียชีวิต	720	12 ครั้ง	8,640	0.104
1.11	การจัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์และส่งหนังสือการรับเงินเบี้ยยังชีพผู้พิการ ผู้สูงอายุและผู้ป่วยเอดส์	360	12 ครั้ง	4,320	0.052
1.12	การคำนวณเงินอายุผู้สูงอายุเพื่อรับเงินเบี้ยยังชีพแบบขั้นบันไดในรอบปี	20	884 คน	17,680	0.214

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(บาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(บาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
	งบประมาณ (20 นาที /คน)				
1.13	การจัดทำและเขียนโครงการอบรมให้ความรู้กับกลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	1800	3 โครงการ	5,400	0.065
1.14	การประสานงานในโครงการที่จัดอบรมให้กับกลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	1800	3 โครงการ	5,400	0.065
1.15	การประสานงานและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในพื้นที่ ที่มาขอรับคำปรึกษาเกี่ยวกับงานสวัสดิการชุมชน	30	270 คน	8,100	0.098
2	งานส่งเสริมกิจการสภาเด็กและเยาวชน				
2.1	การประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆเกี่ยวกับการส่งเสริมสภาเด็กและเยาวชน	1080	13 ครั้ง	14,040	0.170
2.2	การจัดทำข้อมูลและประสานงานให้การส่งเสริมแก่เด็กและเยาวชน	30	1,396 ราย	41,880	0.506
2.3	การจัดทำและเขียนโครงการส่งเสริมสภาเด็กและเยาวชน	1800	2 โครงการ	3,600	0.043
2.4	การประสานงานกับวิทยากรโครงการส่งเสริมสภาเด็กและเยาวชน	1800	2 โครงการ	3,600	0.043
3	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี				
3.1	การจัดทำและเขียนโครงการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในตำบล	1800	1 โครงการ	1,800	0.022
3.2	การจัดทำและเขียนโครงการพัฒนาสตรีให้กับประชาชนในตำบล	1800	2 โครงการ	3,600	0.043
3.3	การประสานงานกับวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรม ในโครงการส่งเสริมอาชีพ	1080	3 ครั้ง	3,240	0.039
				182,580	2.21

นางสาว 1809


(นางกิตติยา ชีร์จักร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายพนพล ประกอบแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน

๗๐ เริ่ม 15 ธันวาคม ๒๕๖๑
15 ตุลาคม ๒๕๖๑ = 2 ธันวาคม
ตรวจสอบอีกตัว

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนปริมาณงานของกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา อำเภอเกาะปัง จังหวัดพังงา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
1	งานดูแล เสริมสร้างพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
	1) กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ	1,080	76 ราย	82,080	0.99
	2) กิจกรรมสร้างสรรค์	1,080	76 ราย	82,080	0.99
	3) กิจกรรมเสริมประสบการณ์	1,080	76 ราย	82,080	0.99
	4) กิจกรรมเสรี	1,080	76 ราย	82,080	0.99
	5) กิจกรรมกลางแจ้ง	1,080	76 ราย	82,080	0.99
	6) กิจกรรมเกมการศึกษา	1,800	76 ราย	136,800	1.65
รวมหน้านี้				547,200	6.61



(นางกิตติยา ชาร์จอร์)

(นายบพพล ประกอบแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
1	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
	1.1 งานเกี่ยวกับงานอบรมให้ความรู้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส โดยหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด	3	3	3	
	1.2 งานเกี่ยวกับงานอบรมให้ความรู้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการผู้ด้อยโอกาส โดยหน่วยงานภายในเป็นผู้จัด	8	8	8	
	1.3 การรับลงทะเบียนผู้พิการเพื่อขอขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพคนพิการ	19	12	14	
	1.4 การรับลงทะเบียนผู้สูงอายุเพื่อขอขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	43	66	66	
	1.5 การรับลงทะเบียนผู้ป่วยเอดส์เพื่อขอขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	2	4	4	
	1.6 การจัดทำบันทึกข้อความและประสานงานการเสียชีวิตผู้พิการ	12	12	12	
	1.7 การจัดทำบันทึกข้อความและประสานงานการเสียชีวิตผู้สูงอายุ	12	12	12	
	1.8 การจัดทำบันทึกข้อความและประสานงานการเสียชีวิตผู้ป่วยเอดส์	12	12	12	
	1.9 การจัดทำประกาศถอดถอนรายชื่อผู้พิการ ผู้สูงอายุและผู้ป่วยเอดส์ที่เสียชีวิต	12	12	12	
	1.10 การจัดทำหนังสือขอสมัครรับเบี้ยยังชีพผู้พิการ	12	12	12	
	ผู้สูงอายุและผู้ป่วยเอดส์				

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
1	1.11 การคำนวณเงินอายุผู้สูงอายุเพื่อรับเงินเบี้ยยังชีพแบบขั้นบันไดในรอบปีงบประมาณ (20 นาที /คน)	766	950	903	
	1.12 การจัดทำและเขียนโครงการอบรมให้ความรู้กับกลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส	8	8	8	
	1.13 การประสานงานในโครงการที่จัดอบรมให้กับกลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	8	8	8	
	1.14 การประสานงานและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในพื้นที่ที่มาขอรับคำปรึกษาร่วมกับงานสวัสดิการชุมชน	300	350	270	
2	งานส่งเสริมกิจการสภาเด็กและเยาวชน				
3	2.1 การประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆเกี่ยวกับการส่งเสริมสภาเด็กและเยาวชน	4	4	12	
	2.2 การจัดทำข้อมูลและประสานงานให้การส่งเสริมแก่เด็กและเยาวชน				
	3. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี				
	3.1 การจัดทำและเขียนโครงการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในตำบล	0	21	1,396	
	3.2 การจัดทำและเขียนโครงการพัฒนาสตรีให้กับประชาชนในตำบล	1	2	2	
	3.3 การประสานงานกับวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรม ในโครงการส่งเสริมอาชีพ	3	3	3	

(นางกิตติยา ชีวรจักร์)

(นายพนพล ประกอบแสง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา

บัญชีแสดงการบัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง 3 ปี ในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
1	งานดูแล เสริมสร้างพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1) กิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ (จำนวนเด็กนักเรียน) 2) กิจกรรมสร้างสรรค์ 3) กิจกรรมเสริมประสบการณ์ 4) กิจกรรมเสรี 5) กิจกรรมกลางแจ้ง 6) กิจกรรมเกมการศึกษา	52 52 52 52 52 52	60 60 60 60 60 60	78 78 78 78 78 78	



(นางกิตติยา อารจักร์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายณพพล ประกอบแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่านา