



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง
อำเภอตรอน จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ช่วยให้การปฏิบัติราชการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ

หน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และ นักทรัพยากร เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพัฒนา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลการกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลในเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re – engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ว่ามีปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างไรบ้าง เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ โดยสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑) ด้านการพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

- ๑.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษของประชาชน

- ๑.๒ การป้องกัน ฝ้าระวัง แก้ไขปัญหา บำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด โดยอาศัย

กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม

- ๑.๓ การแก้ไขปัญหาความยากจนและความเดือดร้อนของประชาชน

- ๑.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ในตำบล

- ๑.๕ การส่งเสริมเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ยากไร้

- ๑.๖ การส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชนตำบลวังแดง

- ๑.๗ การส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม สถาบันครอบครัวเด็ก และ

เยาวชน

๒) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม ไฟฟ้า น้ำประปา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค – บริโภค เพียงพอต่อความต้องการ

๒.๑ การพัฒนาระบบบริการด้านสาธารณูปโภค และด้านสาธารณูปการให้ทั่วถึง

๒.๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

๓) ด้านการพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารงาน อบต.

๓.๑ การพัฒนา จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

๓.๒ การส่งเสริมพัฒนาผู้นำชุมชนและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

สมรรถภาพและคุณภาพในการทำงาน

๓.๓ การส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การประชาสัมพันธ์และช่องทาง

สำหรับเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

๓.๔ บริการสาธารณะให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

๓.๕ การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓.๖ การส่งเสริมความรู้และการป้องกันการทุจริต

๔) ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ การส่งเสริมการเรียนรู้ จัดการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสม และเพียงพอสำหรับประชาชนทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่สังคมแห่ง การเรียนรู้

๔.๒ การส่งเสริมและอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๔.๓ การส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้งานวิจัยเพื่อชุมชน

๔.๔ การส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ภูมิปัญญาชุมชนท้องถิ่น

๔.๕ การส่งเสริมให้ความรู้ในการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๕) ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ การส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕.๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมรายได้ของชุมชน

๖.๑ การส่งเสริมพัฒนาอาชีพทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมอย่างเป็นระบบ

๖.๒ การส่งเสริมพัฒนาการผลิตด้านการเกษตร การปศุสัตว์ การประมงเพื่อเพิ่มมูลค่าและรายได้แก่เกษตรกรอย่างยั่งยืน ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๖.๓ การส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนผลิตภัณฑ์ของชุมชน

๗) ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

๗.๑ การส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวที่หลากหลายให้มีมาตรฐานในการให้บริการนักท่องเที่ยว

๗.๒ การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการท่องเที่ยวและการประชาสัมพันธ์

๗.๓ การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และแหล่งท่องเที่ยวทาง

ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น

(ข้อมูลประกอบสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนนำมาจากผลการพิจารณาของ คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังแดงร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ รวมทั้ง องค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดงทั้งหมด ๗ ด้าน)

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามยุทธศาสตร์ ตามแผนพัฒนา อปท. ตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ,ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นต้น โดยแบ่งภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ ตามแผนพัฒนา อปท. เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) จัดให้มีไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยทั่วถึงทุกพื้นที่
- (๔) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการก่อสร้างอื่น ๆ ที่ทั่วถึง
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (๔) การรักษาความความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
- (๕) การผังเมือง ให้มีการควบคุมอาคารที่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง ได้นำข้อมูลตามภารกิจดังกล่าว มาวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน มาวิเคราะห์ตามหลักการ SWOT เพื่อหาแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นได้ดีขึ้นตามศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๑) จุดแข็ง (S : Strength)

- ๑.๑ มีสวนสาธารณะบึงทับกระดาน ซึ่งเป็นอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่
- ๑.๒ มีสวนนภธรรมชาติป่าชุมชนเขาเหล็ก
- ๑.๓ ตำบลวังแดงมีความอุดมสมบูรณ์ทางชีวภาพ
- ๑.๔ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำน่าน
- ๑.๕ ประชาชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
- ๑.๖ ระยะทางไม่ห่างไกลจากอำเภอเมืองมากนัก

- ๑.๗ มีประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๑.๘ มีศูนย์วิจัยและพัฒนาพันธุ์กรรมสัตว์น้ำอูตรดิตถ์
- ๑.๙ การบริหารงานมีนโยบายที่ดี
- ๑.๑๐ บุคลากรในองค์กรรู้จักหน้าที่และมีความสามัคคี

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- ๒.๑ เกษตรกรโดยรวมยังมีฐานะยากจน
- ๒.๒ ขาดตลาดกลางการจำหน่ายและกระจายสินค้า
- ๒.๓ พื้นที่บางส่วนประสบปัญหาอุทกภัยและภัยแล้งซ้ำซาก
- ๒.๔ ขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) มาประยุกต์ใช้
- ๒.๕ เกษตรกรขาดความรู้ ทักษะและความสามารถในการตลาดและการบรรจุภัณฑ์
- ๒.๖ ขาดผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญที่จะแนะนำเกษตรกร
- ๒.๗ เกษตรกรใช้ประโยชน์จากที่ดินไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการทำให้ดินเสื่อมสภาพ
- ๒.๘ องค์กรยังขาดความเข้มแข็ง และขาดแคลนงบประมาณ
- ๒.๙ ถนนที่ใช้ในการสัญจรไป - มา ยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๒.๑๐ สวัสดิการด้านผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ สตรีและผู้มีรายได้น้อยยังดูแลไม่ทั่วถึง

ครอบคลุมทุกด้าน

- ๒.๑๑ ประชาชนขาดวินัยด้านการเงิน
- ๒.๑๒ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในองค์กรยังไม่เพียงพอ
- ๒.๑๓ งบประมาณมีไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.๑๔ มีการถ่ายโอนภารกิจลงมาแต่ไม่มีงบประมาณให้บริหารจัดการ

๓) โอกาส (O : Opportunity)

- ๓.๑ นโยบายของรัฐบาลในการแปลงสินทรัพย์เป็นทุนแก่เกษตรกรยากจน
- ๓.๒ นโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ
- ๓.๓ นโยบายของรัฐบาลในการพัฒนามาตรฐานสินค้า OTOP
- ๓.๔ การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๓.๕ ความพร้อมของชุมชนในด้านต่าง ๆ มีศักยภาพสูง
- ๓.๖ ความก้าวหน้าและทันสมัยของเทคโนโลยี
- ๓.๗ รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่องเน้นเป็นวาระแห่งชาติ
- ๓.๘ นโยบายของรัฐบาล เรียงฟรี ๑๕ ปี
- ๓.๙ นโยบายของรัฐบาลในการยกระดับราคาสินค้าเกษตรและให้เกษตรกรเข้าถึงแหล่ง

เงินทุน

๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

- ๔.๑ ปัญหาเรื่องข้อติดขัดด้านกฎหมาย
- ๔.๒ ปัญหาการใช้สารเคมีและยาฆ่าแมลงของเกษตรกร
- ๔.๓ ผลกระทบเกิดจากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ
- ๔.๔ ปริมาณขยะจำนวนมากยังไม่ได้รับการแก้ไข
- ๔.๕ ภัยแล้งและปัญหาน้ำท่วมพื้นที่บางพื้นที่
- ๔.๖ ปัญหาการถูกหลอกลวงจากองค์กรที่เข้ามาเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากชาวบ้าน

- ๔.๗ การากิจที่ไ้รับการถ่ายโอนเพิ่มมากขึ้น แต่บุคลากร งบประมาณ ไมเอนมา
- ๔.๘ ปัญหายาเสพติด
- ๔.๙ วัตถุณิยมของวัยรุน และกระแสวัฒนธรรมตะวันตกที่เข้ามาเผยแพรในสังคมไทย
- ๔.๑๐ ปัญหาสุราเถื่อนและการพนัน
- ๔.๑๑ ปัญหาภาวะเศรษฐกิจของโลกและประเทศตกต่ำ
- ๔.๑๒ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา และบางอย่างมี

ข้อจำกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวะการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังแดงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาตำบลวังแดง อำเภอตรอนจำเป็นต้องอาศัยระบบฐานข้อมูล (Database) และข่าวสารทั้งปฐมภูมิและหุตยภูมิที่ถูกต้องชัดเจน โดยเฉพาะข้อมูลที่มาจากการะบวนการมีส่วนร่วม (Participation) ของประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล ซึ่งจะเป้นความรู้พื้นฐานในการวิเคราะห์/วางแผนนโยบายโครงการต่อไป

๒. การวางแผนต้องอาศัยความสามารถในการเชื่อมโยงเหตุการณ์ และใช้เหตุผลในการค้นหาคความสัมพันธ์ของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะช่วยสรุปประเด็นของหัวข้อที่ต้องการวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน

๓. อาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการวางแผน และความรู้ในเชิงทฤษฎีจะสามารถช่วยสร้างภูมิปัญญา (Wisdom) ในการคิดค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

๔. กลยุทธ์ที่คิดค้นได้เป้นเพียงแนวความคิด (Concept) และหลักการ จะต้องนำไปหาแนวทางในการปฏิบัติที่สอดคล้องและเป้นไปได้ต่อไปซึ่งการกำหนดกลยุทธ์นั้นมีความสัมพันธ์กับการนำไปปฏิบัติ

๕. อาศัยการระดมสมอง (Brainstroming) ซึ่งจะช่วยให้ได้แนวความคิดและแนวทางที่หลากหลาย อันเป้นประโยชน์ต่อการสรุปประเด็นและการคิดค้นกลยุทธ์

๖. มุ่งสร้างอนาคตอย่างมีทิศทาง ทำให้การทำงานมีทิศทางที่เหมาะสมกับความสามารถขององค์การ โดยเน้นนำจุดแข็งมาสร้างโอกาส ขณะเดียวกันรู้กลยุทธ์ในการปิดจุดอ่อนขององค์การ

๗. ริเริ่มและพัฒนา เมื่อทราบถึงปัญหาในการดำเนินงาน ทราบจุดอ่อน – จุดแข็งก็สามารถที่จะริเริ่มพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้

๖. การากิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดงจะดำเนินการ

อบต.วังแดง นำการากิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดการากิจหลัก และการากิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าการากิจหลักและการากิจรองที่ต้องดำเนินการเช่น

การากิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม ไฟฟ้า น้ำประปา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค – บริโภค เพียงพอต่อความต้องการ
๓. การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารงาน อบต.
๔. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมรายได้ของชุมชน
๗. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

จากการวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรอง เมื่อเทียบกับอัตรากำลังคนทั้งหมด ๖๓ อัตรา โดยเก็บปริมาณงานจากเวลาปฏิบัติราชการ (๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี) พบว่า มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยแยกเป็น

๑. นักบริหารท้องถิ่น ระดับ กลาง จำนวน ๑ อัตรา
๒. อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น จำนวน ๗ อัตรา
๓. สายงานวิชาการ ประเภท ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๙ อัตรา
๔. สายงานทั่วไป ประเภท ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๖ อัตรา
๕. ครู จำนวน ๖ อัตรา
๖. พนักงานจ้าง จำนวน ๒๖ อัตรา
๗. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘ อัตรา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งเป็น ๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. กองส่งเสริมการเกษตร
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

จากโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดขึ้น มีอัตรากำลังคนทั้งหมด ๖๓ อัตรา ซึ่งจากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ตามภารกิจ มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ แต่ เนื่องจากได้มีกฎกระทรวงให้ใช้บังคับผังเมืองรวมในท้องที่จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดงซึ่งมีพื้นที่อยู่ในแนวเขตตามแผนที่ท้ายกฎกระทรวง ตามกฎกระทรวงให้ใช้บังคับผังเมืองรวมจังหวัดอุดรดิตถ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นท้องที่ที่มีการบังคับใช้ผังเมืองรวมตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ทำให้มีกระบวนการ มีปริมาณงานการให้บริการประชาชนเพิ่มขึ้น ซึ่งควรมีการกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาชีพ เพื่อมารองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

ปัญหาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง มีปัญหาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง คือ ตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น ตามโครงสร้างส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ คือ กองช่าง, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษาฯ, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยังขาดบุคลากรในโครงสร้างส่วนราชการ ซึ่งทำให้ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการบริหารงานในการกิจตามโครงสร้างส่วนราชการ ซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้รายงาน กสธ. เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง ได้นำปัญหาต่างๆ มาวิเคราะห์ โดยกำหนดแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ดังนี้

๑. บุคลากรส่วนใหญ่รับราชการมานาน มีทักษะ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานมาก แต่ทั้งนี้ควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนที่เกี่ยยณอายุราชการ เพื่อรองรับบุคลากรที่รับราชการมานาน และต้องพ้นจากหน้าที่ราชการเนื่องจากเกี่ยยณอายุราชการ โดยการสำรวจอัตรากำลังคนที่จะมีการเกี่ยยณอายุราชการ หรือหากต้องพ้นจากสังกัดไปด้วยเหตุอื่น เช่น ลาออก หรือโอนไปสังกัดหน่วยงานอื่น ดังนั้น จะดำเนินการโดยตรวจสอบอัตรากำลังคนที่เกี่ยยณอายุราชการ และเก็บปริมาณงาน ล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ ปี เพื่อนำมาวิเคราะห์คำนวณว่าควรคงตำแหน่งเดิมไว้ ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง และควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ปฏิบัติงานแทนบุคคลเดิมที่เกี่ยยณอายุราชการ

๒. กรณีที่มีบุคลากรที่เกี่ยยณอายุราชการ โอน ย้าย ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนั้น เมื่อบุคคลอื่นมาปฏิบัติงานแทนต้องเริ่มศึกษางานใหม่ หรือทั้งหมด และบางครั้งไม่มีผู้โอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงาน ดังนั้น จึงควรกำหนดให้ทุกส่วนราชการมีพันธกิจร่วมกันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารควรมอบหมายให้ทุกคนจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองทุกคน ซึ่งจะทำให้การให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพ เป็นระบบมากขึ้น ลดการใช้อัตรากำลังที่ไม่จำเป็นได้ และเป็นการเตรียมรองรับอัตรากำลังคนที่เกี่ยยณอายุราชการ โอน ย้าย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง มีงบประมาณที่เป็นรายรับเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนวัตถุประสงค์มากพอสมควร ทำให้รายจ่ายบริหารงานบุคคล เมื่อคำนวณร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ ของ พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่สูงมากนัก แต่ต้องพึงระวังหากนโยบายรัฐบาลเปลี่ยนอาจทำให้ค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจะกำหนดตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง จะนำเงินอุดหนุนต่างๆ ที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ควรนำงบประมาณดังกล่าวหักออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ก่อนที่จะนำไปคำนวณภาระค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคล ตามรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตาม พ.ร.บ.กำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <u>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา <u>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓ ฝ่ายกฎหมาย และคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔ ฝ่ายป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <u>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา <u>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>๑.๓ ฝ่ายกฎหมาย และคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔ ฝ่ายป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <u>๒.๑ ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๒ ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานการบัญชี - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานธุรการทางการเงินและบัญชี <u>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง <u>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานก่อสร้างอาคาร - งานก่อสร้างสนามกีฬาและสวนสาธารณะ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานขุดลอกคลองและจัดหาแหล่งน้ำ <u>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	๒. กองคลัง <u>๒.๑ ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๒ ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานการบัญชี - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานธุรการทางการเงินและบัญชี <u>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง <u>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้างมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานก่อสร้างอาคาร - งานก่อสร้างสนามกีฬาและสวนสาธารณะ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานขุดลอกคลองและจัดหาแหล่งน้ำ <u>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	กองช่างขอนแก่น กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา เพิ่มตาม ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานฯ (เอกสารตามแบบ ๑ - ๕)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<u>๓.๓ ฝ่ายผังเมือง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๔ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมโรค <u>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการสาธารณสุข <u>๔.๓ ฝ่ายรักษาความสะอาด</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	<u>๓.๓ ฝ่ายผังเมือง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <u>๓.๔ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมโรค <u>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการสาธารณสุข <u>๔.๓ ฝ่ายรักษาความสะอาด</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<u>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป ๖. กองส่งเสริมการเกษตร <u>๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <u>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมปศุสัตว์</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานข้อมูลวิชาการ - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดทางการเกษตร ๗. กองสวัสดิการสังคม <u>๗.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>๗.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสุขภาพ ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ - การตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในอบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุฯ	<u>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป ๖. กองส่งเสริมการเกษตร <u>๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <u>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมปศุสัตว์</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานข้อมูลวิชาการ - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดทางการเกษตร ๗. กองสวัสดิการสังคม <u>๗.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาฝีมือแรงงาน <u>๗.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสุขภาพ ๘. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้ - การตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในอบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุฯ	ขึ้นตรงกับปลัด อบต.

๘.๒ การวิเคราะห์ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง จะใช้ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง อำเภอตรอน จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รวมพนักงานส่วนตำบล	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น								
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) รวมพนักงานส่วนตำบล	๑ ๗	๑ ๗	๑ ๗	๑ ๗	- -	- -	- -	จนท.บันทึกข้อมูลเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ) รวมพนักงานส่วนตำบล	๑ ๖	๑ ๖	๑ ๖	๑ ๖	- -	- -	- -	จนท.จัดเก็บรายได้เดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง อำเภอตรอน จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง (๐๕)								
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง ขอกำหนดเพิ่ม
๒	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	รวมพนักงานส่วนตำบล	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น								
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง (ปรับเกลี้ย)จาก จพง.สาธารณสุข
๒	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานส่วนตำบล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑				
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ครู (คศ.๑) (๖ อัตรา)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวมพนักงานส่วนตำบล	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้ ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท ผู้มีทักษะ								
๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้ ๑ อัตรา
๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	เงินอุดหนุน ๕ อัตรา
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง อำเภอตรอน จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
	<u>ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</u>								ตำแหน่งว่าง
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานส่วนตำบล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑				
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
	<u>ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</u>								ตำแหน่งว่าง
๑	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวมพนักงานส่วนตำบล	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
๖	ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมพนักงานจ้าง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๖๓	๖๔	๖๔	๖๔	+ ๑	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลวังแดง อำเภอตรอน จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
- พนักงานส่วนตำบล	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
- พนักงานจ้าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ลจ.อบต.
กองคลัง								
- พนักงานส่วนตำบล	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
- พนักงานจ้าง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ลจ.อบต.
กองช่าง								
- พนักงานส่วนตำบล	๒	๓	๓	๓	-	-	-	
- พนักงานจ้าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
- พนักงานส่วนตำบล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
- พนักงานส่วนตำบล	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
- พนักงานจ้าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
- พนักงานส่วนตำบล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
- พนักงานส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
- พนักงานส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้าง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
- ลูกจ้างประจำ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ลจ.ประจำอำเภอ
รวม	๖๓	๖๔	๖๔	๖๔	+๑	-	-	