



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563)

อาศัยอำนาจความในมาตรา 15 ประกอบกับมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ 9/2560 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2560

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ . ศ . 2 5 6 1 - 2 5 6 3) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 29 เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕60

(นายทวิช เมืองช้าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง โดยได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลัง 3 ปี จะเป็นกรอบในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
สิงหาคม 2560

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11	
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	23
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล 24	
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง 24	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	28
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
30	
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	36
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	
38	
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	39

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ที่ 413/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕61 - ๒๕63) ลงวันที่ 2 สิงหาคม ๒๕60
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 – 2563
- บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 – 2563)
- บัญชีแสดงรายการสถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
- คำแถลงงบประมาณรายจ่าย

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย

ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้ สอดรับ และ สัมพันธ์ กับ แผน อัตรากำลัง ฉบับ เดิม เป็น สำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ จะ ตั้ อ ง จ ำ ย ใน ต ำ น บุ ค ค ล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนด เพื่อ เป็น การ ปรึ บ ปรຸ ง แนวนทาง การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มา กำหนด เป็น ประกาศ หลัก เกณฑ์ และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตาม ประกาศ คณะ กรรมการ ข้าราชการ หรือ พนักงาน ส่วน ท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ ละ ะ ป ระ เภ ท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนตำบลโคกช้าง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 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” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาขององค์กรที่ต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมทั้งตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้นยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ

เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นท่มนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง

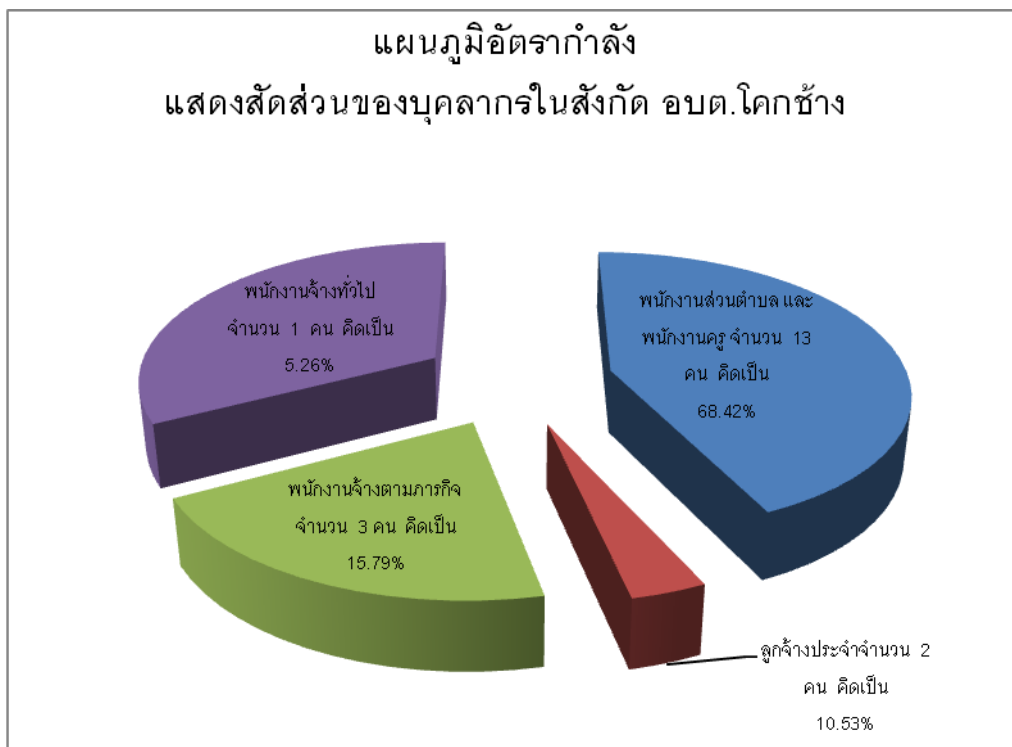
ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่ามีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน
งานที่มีกำหนด

ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น
หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด
และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน
ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท
ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ
กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด
พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย
การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน
มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประ
โยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา
กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ที่มีอยู่ดังนี้

ก ร ะ จ ก ดั ำ น ที่ 1 Strategic objective :

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จะพิจารณาคณะวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

ก ร ะ จ ก ดั ำ น ที่ 2 Supply pressure :

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของ พนักงาน ส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงาน ของ องค์ ก า ร บ ริ ห า ร ส ่วน ต ำ บ ล โ ค ก ช ำ ง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ก ร ะ จ ก ดั ำ น ที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) :

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา
อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร

เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบ
อัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย
มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ
งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว
โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล

โคกช้าง เป็น องค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมากหนึ่ง
ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ
ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้
การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป
เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์
วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา

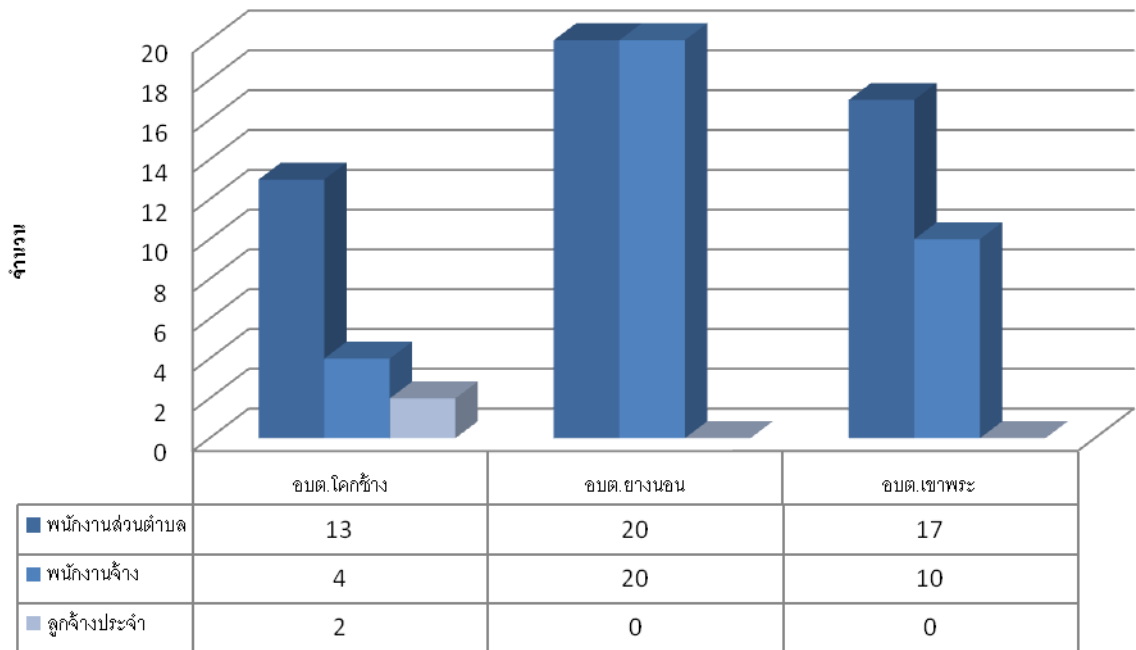
โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ
หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
รองนายกองการบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์
ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking :

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหัว
ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน
จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง

กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างองค์การบริหารส่วนตำบลยางนอน และ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณ คนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้ แต่ ตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย วัย

โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.2.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

3.2.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็นดังนี้

3.2.6.1 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายโอนองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

3.2.6.2 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือ สัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก.

และมีจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน คือ

- หมู่ที่ ๑ บ้านสามเอกใต้
- หมู่ที่ ๒ บ้านห้วยหวาย
- หมู่ที่ ๓ บ้านเจ็ดอาร์
- หมู่ที่ ๔ บ้านหนองตาแก้ว
- หมู่ที่ ๕ บ้านหนองบอน
- หมู่ที่ ๖ บ้านหนองกรด
- หมู่ที่ ๗ บ้านใหม่คันคลอง
- หมู่ที่ ๘ บ้านรีวกู๊ด
- หมู่ที่ ๙ บ้านหนองกลับ
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านสามเอกเหนือ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนเป็นถนนดิน ลูกรัง
ผิวจราจรเป็นหลุมเป็นบ่อ

๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๔ ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ขุดลอกคู คลอง, สร้างสะพาน ถนนคสล. , วางท่อระบายน้ำ

1.2 องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

1.4 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

1.๕ ให้มีการขยายเขตโทรศัพท์ภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง

1.๖ ซ่อมแซมถนนลูกรัง, ถนนเพื่อการเกษตรที่ชำรุด และเดินทางไม่สะดวก

2. ด้านเศรษฐกิจ

2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

- ปัญหาผลผลิตราคาตกต่ำ

- ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน

- ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน

- ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ

๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

2.1 สนับสนุนการฝึกอบรมและส่งเสริมกลุ่มอาชีพและกลุ่มแม่บ้าน

2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานเพื่อส่งเสริมอาชีพกลุ่ม
เยาวชน

2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการส่งเสริมอาชีพอุตสาหกรรมใน
ครัวเรือน

2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเกี่ยวกับการเกษตรแผนใหม่

2.5 ส่งเสริมการปลูกพืชหมุนเวียนในนาข้าว

3. ด้านสังคม – การศึกษา

๓.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษา
และการศึกษานอกระบบ

๓.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อย
โอกาสที่ถูกทอดทิ้ง

๓.๔ ปัญหาด้านการมีสุขของวัยรุ่น

- 3.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.๖ ปัญหาด้านความเข้มแข็งของชุมชน
- ๓.๗ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

ความต้องการด้านสังคม

- 3.1 การรณรงค์ป้องกันโรคเอดส์
- 3.2 สนับสนุนและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 3.3 ส่งเสริมกิจกรรมประเพณีต่างๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งวันสำคัญของชาติ
- 3.4 สนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับการกีฬาตำบลทุกประเภท
- 3.5 การควบคุมการป้องกันโรคไขเลือดออก
- 3.๖ ส่งเสริมสุขภาพเด็ก สตรี และคนชรา
- 3.๗ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด และสารเสพติดแก่เด็ก เยาวชน และนักเรียน
- 3.๘ จัดอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียนในตำบลโคกช้าง
- 3.๙ สนับสนุนการฝึกอบรม อปพร.

4. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ๔.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน
- ๔.๒ ปัญหาผู้นำชุมชน และประชาชนขาดความเข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 4.๓ ปัญหาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครอง
- 4.๔ ปัญหาการขาดความร่วมมือในการมีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกิจกรรมต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๕ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
- ๔.๖ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา
- 4.7 พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อดปรับปรุง

กระบวนการทำงานใหม่ ตอบสนองความต องการของประชาชนได้ อย างรวดเร็ว

ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- 4.1 การจัดฝึกอบรมพนักงาน ลูกจ้างให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 4.2 การจัดกิจกรรม อบต. เคลื่อนที่ทุกหมู่บ้านในการให้บริการประชาชน
- 4.3 การจัดทำแผนที่ภาษีในการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
- 4.4 การจัดให้มีการศึกษาดูงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาฝุ่นละอองข้าวฟ่างกระจายจากถนนภายในตำบล

- ๖.๒ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่
- ๖.๔ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ๖.๕ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 5.1 จัดให้มีเตาเผาขยะ
- 5.2 การจัดหาภาชนะรองรับขยะมูลฝอย
- 5.๓ การกำจัดวัชพืชข้างถนนสายต่างๆ
- 5.๔ การรณรงค์รักษาความสะอาดที่สาธารณะและที่อยู่อาศัยในวันสำคัญต่างๆ
- 5.๕ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.๖ การปลูกต้นไม้สองข้างทางตามแนวถนนหรือที่สาธารณะ
- 5.๗ การรณรงค์ไม่ปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำลำคลอง

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างนี้

ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลโคกช้างคือ **“การบริหารก้าวหน้า รักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมนำตามหลักธรรมาภิบาล สร้างสัมพันธ์ชุมชน อยู่บนพื้นฐานความพอเพียง”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูปรวมทั้งผลิตภัณฑ์ (เพื่อการบริโภคภายในประเทศและเพื่อการส่งออก) ยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน การส่งเสริมการศึกษา การขยายโอกาสในการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารเพื่อประโยชน์ของประชาชน ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไข ปัญหา ใน หมู่ บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโคกช้างเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลโคกช้างได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

- การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล
- การพัฒนาการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านความเข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจชุมชน

- พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก้ไขปัญหาความยากจน ชุมชนมีความเข้มแข็ง
พึ่งตนเองได้

- ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพการเพิ่มผลผลิตให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการและ สิ่งแวดล้อม

- มีโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคที่ดีและเกิดประโยชน์กับประชาชน
อย่างสูงสุด

- มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและยาเสพติด

- เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย

- การแก้ไขปัญหา ยาเสพติดและนโยบายของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาทางการศึกษา สาธารณสุข การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมท้องถิ่น

- การส่งเสริมการศึกษาของเด็กเยาวชนประชาชนอย่างทั่วถึง

- การส่งเสริมและสนับสนุนการระงับและป้องกันโรคติดต่อ และงานสาธารณสุข

- การให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและส่งเสริมการกีฬาของตำบล

- การสร้างความตระหนักการอนุรักษ์คุณค่าทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล
มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้
อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน
ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537
และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. 2542 ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗(๑))

2) ให้มีน้ำเพื่อการบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘(๒))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

๒) ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
(มาตรา ๖๘(๔))

- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การกึ่งที่
เกี่ยวข้องดังนี้
- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘))
๒) การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒) สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))
๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(มาตรา ๖๗ (๗))
๒) รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะ
มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้
- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒) สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล
สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ได้เป็นอย่างดี
มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน
ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ
แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาของท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของ ท้องถิ่น อัน เป็น สภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak- W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ

ปัจจัยภายใน

ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ที่ต้องนำมาพิจารณา

- » ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น
- » ระเบียบ กฎหมาย
- » บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นต้น
- » งบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ
- » ระบบฐานข้อมูล
- » การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- » ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength =S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานมีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณา ในด้านต่าง ๆ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness=w) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานมีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง

ปัจจัยภายนอก

ประกอบด้วย

- » ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้ง และกลุ่มผลประโยชน์
- » ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่เศรษฐกิจในเขตพื้นที่ (เช่นผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน) การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง
- » ด้านสังคม
- » นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย
- » เทคโนโลยี

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity=O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกว่ามี

สภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์ สถานการณ์ ของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค หรือ ข้อจำกัด (Threat=T)
เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

ในการวิเคราะห์ Swot เชิงยุทธศาสตร์นั้น หน่วยหรือขอบเขตในการวิเคราะห์ ให้พิจารณาจากเขตการปกครองขององค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นหลัก ดังนั้นสิ่งต่างๆ ที่เป็นประเด็นที่ปรากฏหรือมีอยู่ในเขตการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะถือว่าเป็นปัจจัยภายในที่ใช้ในการวิเคราะห์ ส่วนประเด็นที่ปรากฏหรือมีอยู่นอกเขตการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง เป็นรายด้านตามยุทธศาสตร์ พบว่า

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

- 1.1 มีเส้นทางในการคมนาคมทั่วถึงในหมู่บ้านสามารถเชื่อมต่อกันได้
- 1.2 มีแหล่งน้ำสำหรับไว้ใช้ในการเกษตร
- 1.3 มีระบบน้ำประปาไว้สำหรับอุปโภคบริโภค
- 1.4 มีไฟฟ้า ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง และมีสภาพเป็นหลุมบ่อ ทำให้ไม่สะดวกโดยเฉพาะช่วงฤดูฝน
- ๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่ในตำบล
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เนื่องจากน้ำที่ใช้ยังสะอาดไม่พอ

โอกาส (Opportunity = O)

- 1.1 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่อบต.

- 1.2 หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง และงบประมาณในด้านโครงสร้างอื่น ๆ

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threat = T)

- 1.1 ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก และขั้นตอนการจัดสรรงบประมาณใช้ระยะเวลาดำเนินงานนาน

2. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑.๑ ตำบลโคกช้างมีพื้นที่ที่มีศักยภาพในการผลิตอาหาร ผลผลิตทางการเกษตร

พื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์และเหมาะสมอย่างยิ่งในการเพาะปลูกข้าว

- 1.2 มีระบบชลประทานทั่วถึง สามารถพัฒนาไปสู่เกษตร อุตสาหกรรมและ

เกษตรปลอดภัยสามารถสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรที่มีจำนวนมากในจังหวัดสุพรรณบุรี

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑.1 พื้นฐานทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตร โดยเน้นแบบเชิงเดี่ยว จึงทำให้ส่งผลการผลิตและกลไกการตลาด
- 1.2 แหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอต่อพื้นที่ทำการเกษตร ระบบชลประทานไม่ครอบคลุมในพื้นที่ การบริหารจัดการน้ำยังไม่เพียงพอ
- 1.3 พื้นที่ตำบลโคกช้างบางส่วนเป็นที่ราบลุ่มต่ำ ประสบปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนทำให้พืชผลทางการเกษตรได้รับความเสียหาย
- 1.4 ระยะทางของพื้นที่เพาะปลูกพืชกันดารและห่างไกลจากตลาด ทำให้ราคาตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อประชาชนมีรายได้ไม่แน่นอน
- 1.5 กิจกรรมภาคการเกษตรโดยรวมยังใช้สารเคมีเกินความจำเป็นและก่อให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชน

โอกาส (Opportunity = O)

- 1.1 นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไข ปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจในชุมชน/ครัวเรือน
- 1.2 รัฐบาลให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน (AEC)

- 1.3 รัฐบาลให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านขนส่งเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ
- 1.4 การขนส่งทางถนนมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ
- 1.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสุพรรณบุรีที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว ,สนับสนุนด้านการเกษตรยั่งยืน,เมืองแห่งวัฒนธรรม,วิถีเศรษฐกิจพอเพียงและภูมิปัญญา การศึกษามาตรฐานสากล

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ๑ . ๑
- การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจเป็นปัญหาที่ต้องได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ๑.๒ ภัยธรรมชาติที่ไม่สามารถป้องกันได้ มีผลกระทบทำให้ผลผลิตที่ได้ไม่คงที่และเกิดภาวะขาดทุนสูง
- ๑.๓ สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้การจัดสรรงบประมาณมีแนวโน้มลดลง ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑.๔ ปุ๋ยและยากำจัดแมลงและวัชพืชยังต้องซื้อจากร้านค้าในราคาสูง ไม่มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกร
- ๑.๕ ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมให้หลีกเลี่ยงการใช้สารเคมีที่เป็นอันตรายต่อผู้ใช้และสารตกค้างในผลผลิต
- ๑.๖ ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนในการสนับสนุนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

3. ด้านสังคม – การศึกษา

จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑.๑ ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์
- ๑.๒ ตำบลโคกช้างเป็นตำบลที่มีความสงบ ร่มเย็น ประชาชนอยู่กันด้วยความผาสุก ไม่มีปัญหาอาชญากรรมที่รุนแรง
- ๑.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการศึกษาของลูกหลาน
- ๑.๔ บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาส่งเสริมให้มีการศึกษาสูงขึ้น ทำให้นำกลับมาพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้
- ๑.๕ องค์กรมีแผนการฝึกอบรมบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้นำความรู้มาพัฒนาท้องถิ่นได้

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑.๑ มีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยังไม่ดีเท่าที่ควร
- ๑.๒ บางหมู่บ้านยังขาดความเข้มแข็ง และขาดความสามัคคี

๑.๓ เยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ

๑.๔ ปัจจุบันวัยรุ่น หรือเยาวชน มักจะมีการมั่วสุมกัน

๑.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุกลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน ขาดความต่อเนื่อง

๑.๖ การจัดเก็บข้อมูล จปฐ. ที่ได้รับ ยังขาดประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ ไม่อยู่บนพื้นฐานของความจริง

โอกาส (Opportunity = O)

๑.๑ การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล ส่งเสริม และเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด โอกาสที่จะได้รับการ สนับสนุนจึงมีมาก

๑.๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วน

ร่วมในการพัฒนา ชุมชน หมู่บ้าน ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้กับประชาชน

๑.๓ ในพื้นที่ตำบลโคกช้างมีโรงเรียนระดับมัธยมรองรับการศึกษาของเยาวชน

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑.๑ ประชาชนมีการแบ่งแยกเป็นกลุ่ม เป็นคณะมากขึ้น มีความขัดแย้ง ขาด ความสามัคคีกัน ทำให้ยากต่อการพัฒนาหรือการมีส่วนร่วมกันในพื้นที่

๑.๒ การแก้ไขปัญหาความยากจน เป็นการแก้ปัญหาที่ต้องอาศัยความร่วมมือ จากหลาย ๆ ภาคส่วนที่จะต้องประสานความร่วมมือกัน จึงจะเกิด ผลสัมฤทธิ์

๑.๓ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ บทบาท ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ขาดความร่วมมือในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

4. ด้านการเมือง - การบริหาร

จุดแข็ง (Strength = S)

๑.๑ มีโครงสร้างและการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อน มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ครอบคลุมกลุ่มทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนที่ชัดเจน ทำให้มีความ คล่องตัวในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๑.๒ มีระเบียบขั้นตอนและมาตรฐานการปฏิบัติที่ชัดเจน

๑.๓ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างมีวิสัยทัศน์และนโยบายการ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่กว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโต

๑.๔ บุคลากรมีการพัฒนาส่งเสริมให้มีการศึกษาสูงขึ้น ทำให้นำกลับมาพัฒนา ท้องถิ่นในอนาคตได้

๑.๕ บุคลากรในองค์กรจบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท กว่า ๑๐

คน ได้นำความรู้ความสามารถมาพัฒนาท้องถิ่นและเป็นกำลังสำคัญในอนาคต

๑.๖ มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้นำความรู้มาพัฒนาท้องถิ่นได้

๑.๗ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ มีการสร้างสมความรู้เป็น

เวลานานด้านการทำงาน

๑.๘ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรสูง ทำให้เกิดการทุ่มเทกับงานและมีการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑.๒ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๑.๒ ระบบการทำงานในสายงานไม่ชัดเจน ทำให้บุคลากรในสายงานต่างๆ ไม่ได้

รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม

๑.๓ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน

๑.๔ ผู้บริหารยึดหลักอุปถัมภ์มากกว่าคุณธรรม ในอนาคตอาจทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน

โอกาส (Opportunity = O)

๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็น

ยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลส่งเสริม และเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๑.๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดแผนพัฒนาการฝึกอบรมในแต่ละตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานและกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ขาดความร่วมมือในการมีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์การ

๑.๒ เกิดการโยกย้ายที่ทำงาน และการเปลี่ยนสายงาน ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑.๑ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์ และได้รับการพัฒนาแหล่งน้ำอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ ประชาชนให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ
ตลอดจนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๑.๑ การขยายพื้นที่ทางการเกษตรมีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ
- ๑.๒ การปลูกพืชเชิงเดี่ยวของเกษตรกรทำให้เกิดปัญหาเรื่องดินและน้ำ และ
ปัญหาจากการใช้สารเคมี
- ๑.๓ ผู้ละอองข้าวฟุ้งกระจาย

โอกาส (Opportunity = O)

๑

หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องส่งเสริมและให้คำแนะนำการทำการเกษตรแบบ
ผสมผสานแก่เกษตรกร

อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threat = T)

- ๑.๑ ประชาชนบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์
สิ่งแวดล้อม และการวางแผนทรัพยากรธรรมชาติ

๑

หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องส่งเสริมและให้คำแนะนำการทำการเกษตรแบบ
ผสมผสานแก่เกษตรกร

๑

๒

6. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
4. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
5. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก คนพิการ และผู้สูงอายุ
6. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
7. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
8. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
9. ด้านการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน คนชรา
และด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
5. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 25 อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1) สำนักปลัด
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 18 อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 4 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒5 อัตรา

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง ทำให้มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา อบต. - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค <p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา อบต. - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม 	

<p>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>- งานกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	
--------------------------------	--	--

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้ องค์ ก า ร บ ริ ห า ร ส ่ว น ต ำ บ ล โ ค ก ช ำ ง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี ๒๕๖1 - ๒๕๖3

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะตั้ง องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖1	๒๕๖2	๒๕๖3	๒๕๖1	๒๕๖2	๒๕๖3	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	6	6	6	6	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕61	๒๕62	๒๕๖3	๒๕61	๒๕62	๒๕๖3	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
รวม	4	4	4	4	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อดดับ คศ.1	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1				
รวม	4	4	4	4	-			
รวมทั้งสิ้น	25	๒5	๒5	๒5	-	-	-	

