



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตานี
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๘ และข้อ ๔๑๓/๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายภูยศ สันติสุขคง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตานี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลตานี
อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔

ภาคผนวก

๑. สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
๒. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลธานี เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๓. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลธานี เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี
๔. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลธานี เรื่อง จัดพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู คลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี
๕. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลตานี อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตานี จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตานี จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตานี จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตานี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธานี มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธานี มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธานี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธานี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองครปกรองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดกองครปกรองส่วนท้องถิ่น รองปลัดกองครปกรองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี ซึ่งมีนายกองครปกรองส่วนตำบลธานี เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ในการพิจารณาถึงกำลังเงิน งบประมาณ กำลังคน และกำลังความต้องการในด้านอุปกรณ์ ดังต่อไปนี้

๓.๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี ตามพระราชบัญญัติองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารสภาปัญหาของตำบลธานี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไรหากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางของอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังให้สามารถรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนี้

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหยุ่นสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
 - (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
 - (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี
 - (๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
 - (๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของ การลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)
๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
 - (๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 - (๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
 - (๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน
๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
 - (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
 - (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง
๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - (๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
 - (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ
 - (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
 - (๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ
๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ
 - (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
 - (๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
 - (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนาภาค

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิต การเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้ง องค์การร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัว ได้อย่างอบอุ่น

(๔) พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน พื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ (สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ)

ประเด็นยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

ประเด็นยุทธศาสตร์สถิติทางการด้านเศรษฐกิจ /สังคม/ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ผลิตภัณฑ์ที่มีศักยภาพ (Product Champion)

ประเด็นสำคัญ (Critical Issue)

๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเกษตรอุตสาหกรรม และแปรรูปอาหารเข้าสู่
ครัวโลก

๒. ยกระดับการบริหารจัดการท่องเที่ยวอารยธรรม ใหม่ และการค้าชายแดน
เชื่อมโยงกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๓. พัฒนาระบบ Logistic เชื่อมโยงในภูมิภาค และประเทศในอาเซียน

แผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดสุรินทร์

วิสัยทัศน์ (Vision)

เมืองเกษตรอินทรีย์ วิถีช้างไทย ผ้าไหมสุรินทร์ สู่สากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด (Strategic Issues)

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจการค้าการลงทุนและ
การท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความ
เสมอภาค
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุรินทร์
วิสัยทัศน์**

วัฒนธรรมนำวิถี เกษตรอินทรีย์ เปิดประตูสู่สากล พัฒนาคนสู่ความพอเพียง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านความมั่นคงชายแดน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาองค์กร

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๒.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลธานี

“เศรษฐกิจดี มีความรู้ทันสมัย สุขภาพอนามัยดี มีวิถีชีวิตพอเพียง”

๒.๒ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. การคมนาคมสะดวก
๒. ระบบสาธารณสุขปลอดภัย สาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึง
๓. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ตามแนวธรรมาภิบาล
๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี
๗. ประชาชนมีสุขภาพดี
๘. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่มีความยั่งยืน
๙. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน
๑๐. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแล

๒.๓ ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจการจ้าง ตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๒.๔ เป้าหมาย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

- เกษตรกรทำการเพาะปลูกเหมาะสมกับสภาพพื้นที่
- ผลผลิตด้านการเกษตรได้รับมาตรฐานของจังหวัดสุรินทร์
- เกษตรกรและองค์กรสามารถมีอำนาจต่อรองและพึ่งพาตนเองได้
- การเกษตรมีน้ำใช้ทำการเกษตรอย่างเพียงพอ
- มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรและกระจายสินค้าเพิ่มขึ้น
- เกษตรกรมีน้ำใช้ในการทำเพาะปลูกอย่างเพียงพอ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้า และการลงทุน

- ตำบลตานิมีการคมนาคมที่สะดวก
- ตำบลตานิมีไฟฟ้า ประปาใช้อย่างทั่วถึง
- กลุ่มอาชีพเสริมในพื้นที่ตำบลตานิได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้สินค้ามีคุณภาพ

เป็นที่ต้องการของตลาด

- มีการประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

ประชาชนโดยตรง

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- พัฒนาแหล่งน้ำพร้อมใช้ในการอุปโภค บริโภค
- เพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณประโยชน์เพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงภูมิทัศน์เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในพื้นที่สาธารณประโยชน์
- ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนากันและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

- ประชาชนใช้ชีวิตภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มมากขึ้น
- ประชาชนมีอัตราการเจ็บป่วยลดลง
- เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาที่รัฐจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- ประชาชนได้เล่นกีฬาและสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้อยู่สืบไป
- ผู้ประสบอุบัติเหตุทางถนนได้รับการช่วยเหลือและการเกิดอุบัติเหตุลดลง
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองเพิ่มขึ้น
- ประชาชนมีงานทำและเข้าถึงระบบประกันสังคมเพิ่มขึ้น

- สถาบันครอบครัวและชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพิงตนเองได้
- องค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็งสามารถให้ความช่วยเหลือสมาชิกองค์กรของตนเองได้

๕. ยุทธศาสตร์ความมั่นคงชายแดน

- เตรียมความพร้อมรับมือปัญหาชายแดนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อดำเนินการทรัพยากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง) โดยหลักแล้ว การจัดทำประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process)ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่นงาน กำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณในอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณางาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็ต้องมีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบในการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากมีผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดทำโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรืองานสัมมนาซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียง เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรกำลังของงานเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ก.และงานเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบใกล้เคียงกัน

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลตานีมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จะมีการมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรกำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในลักษณะงานนั้น ทั้ง ๆ ที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมทั้งการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์สายงานมากกว่าเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรกำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรกำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลาส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๓.๒ ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตานี ดังนี้

- ๓.๒.๑ ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
- ๓.๒.๒ ทำการสำรวจภาระงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำ
- ๓.๒.๓ รวบรวมข้อมูลต่างๆเพื่อนำมาใช้วางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่นจำนวนบุคลากรในปัจจุบัน และงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- ๓.๒.๔ นำงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าเงินเดือนบุคลากรและค่าใช้จ่ายรายการกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
- ๓.๒.๕ ใช้เทคนิควิเคราะห์อื่นๆ เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
- ๓.๒.๖ นำการวิเคราะห์ต่างๆมาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
- ๓.๒.๗ ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีอัตรากำลังขาด
- ๓.๒.๘ ทบทวนปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

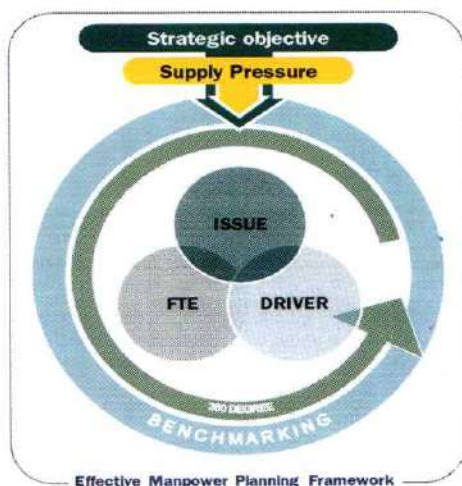
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสูอนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๒ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลตานี ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตานี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตานี จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสาธารณสุข เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตานี ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตานี ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลตานี นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินประจำตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลธานี มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับ

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีคน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๒๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๑. แรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด ต้น (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๑,๕๕๐	๔,๐๐๐	-	๑,๓๔๐	๑,๓๙๐	๑,๔๖๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๙๘,๖๐๐	๔๘,๐๐๐	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๕๔๖,๖๐๐			๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๗๒,๖๘๐	๕๗๙,๓๖๐	๕๘๖,๘๘๐
รองปลัด ต้น (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๓๗,๙๖๐	๓,๕๐๐	-	๑,๑๒๐	๑,๑๘๐	๑,๒๙๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๔๙๗,๕๒๐			๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตรา
เงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณ
โดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ
ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒
และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้
อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดย
ใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้าง ทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลธานี จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลธานี จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดียังก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลธานี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $62,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๖๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๖๒,๘๐๐ นาที

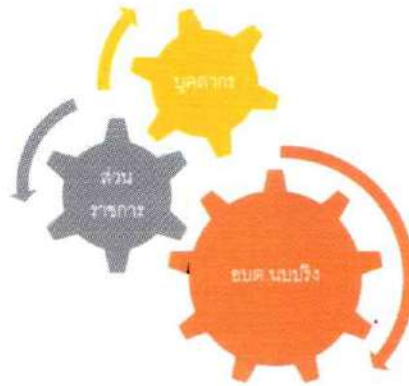
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า

▪ ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลธานี พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลธานี ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลธานี เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายเทองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก สอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลธานี รองนายกองการบริหารส่วนตำบลธานี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลธานี และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกนาสาม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี องค์การบริหารส่วนตำบลปรีอ และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกนาสาม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี ปริมาณคนทีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตานี ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากเปรียบเทียบกับอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจใกล้เคียงกันกับการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตานียังไม่เหมาะสมดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลในขนาดเดียวกัน

ประเด็น	อบต.ตานี	อบต.ปรือ	อบต.โคกนาสาม
๑.ขนาดของ อปท.	สามัญ	สามัญ	สามัญ
๒.งบประมาณปี ๒๕๖๖	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐,๐๐๐	๖๗,๙๑๕,๙๔๐
๓.ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๖	๒๕.๖๕	๒๕.๐๐	๒๑.๖๕
๔.กำหนดส่วนราชการ	๕	๕	๕
๕.จำนวนพนักงานส่วนตำบล	๑๙	๑๔	๒๐
๖.จำนวนพนักงานจ้าง	๒๖	๒๒	๒๓

จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ดังนี้

ปีงบประมาณ	ค่าใช้จ่าย	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๑๓,๕๔๕,๕๗๔ บาท	๒๘.๖๗
๒๕๖๘	๑๓,๙๒๖,๕๔๖ บาท	๒๘.๐๗
๒๕๖๙	๑๔,๓๔๑,๑๙๐ บาท	๒๗.๕๓

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตานี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตานี สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตานี สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลตานี จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลตานี จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลธานี สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลธานี บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๕ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๕.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๕.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี

๓.๕.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลธานี เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๕.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๕.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๕.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลธานี ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์

๓.๕.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลธานี ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๕.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลธานี จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลธานี

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้ เดียวกัน	อบต.ปรีอ อบต.โชคนาสาม
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญ ของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ธานี ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔.สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลธานี

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี มีความครบถ้วน จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลธานี พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางการคมนาคมไม่สะดวก
- ปัญหาน้ำท่วมขัง
- การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการลดต้นทุนทางการเกษตร
- สนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมการฝึกอาชีพ
- ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

๔.๓ ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้ง ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามาก
- ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
- ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกละเลยจากเยาวชน

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
- ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานมีความซ้ำซ้อน และล่าช้า
- ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง

- การส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
 - สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย มีความเสื่อมสภาพ
- ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการบริหารจัดการขยะ
 - ปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน
 - ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง
- ๔.๖ ด้านการสาธารณสุข
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
 - ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
 - ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยูงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้หวัดนก เป็นต้น
- ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
 - ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

ทั้งนี้ ต้องระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสะดวกในการดำเนินการ วิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การยกตัวอย่างข้างบนเป็นบางหัวข้อที่สามารถที่จะนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือปรับแก้ เพิ่มเติมให้เหมาะสมที่สุดกับสภาพพื้นที่ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง สระ เก็บกักน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค ในฤดูแล้ง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
- สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
- สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
- สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ประชาชนต้องการคุณภาพชีวิตที่ดี
- เด็กและเยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีท้องถิ่นอันดีงาม
- เด็กและเยาวชนสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ

๔. ความต้องการด้านการบริหาร

- สร้างความตระหนักให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การปกครอง
- ได้บริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว
- องค์การบริหารส่วนตำบลตानी สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึงและครบถ้วน เป็นธรรม

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ป่ากัน ดูแล หวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนมีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง
- ประชาชนมีความรู้ในการบริหารจัดการขยะอย่างถูกวิธี

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ

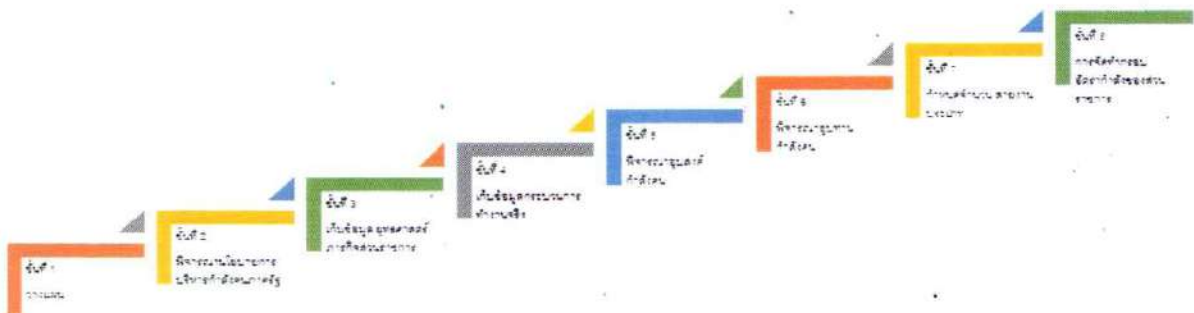
๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลตानी

องค์การบริหารส่วนตำบลตानी ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือ วิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตानी ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลตानी
แบบบันได ๘ ขั้น**



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตานี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตานี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

๑ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตานี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตานี

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลตานี โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลธานี มีหลักในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพระเพลิง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็น ระเบียบปลอดภัย เช่น บ้ายอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจาก ยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมี รายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมี การบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนว ทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ ธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลธานี มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลธานี จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลธานี มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลธานี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารงานทั่วไป

◀ การบริหารงานทั่วไป

อบต.ธานี ได้บริหารจัดการโดยมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน และมีความครอบคลุมภารกิจในความรับผิดชอบในทุกๆด้าน และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน ทำให้ในการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็ว ประชาชนในพื้นที่ได้รับความสะดวกรวดเร็วสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

การดำเนินงานของ อบต.ได้มุ่งเน้นกระบวนการ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในพื้นที่และทุกภาคส่วน ในการส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ปัญหาของชุมชน ทำให้ได้ทราบข้อมูลเท็จจริง สภาพของปัญหา ตลอดจนหาวิธีการในการแก้ไขปัญหา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการประสานงานระหว่างส่วนราชการ ผู้นำท้องที่ ผู้นำในชุมชน ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดและมีความต่อเนื่อง

มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ภายใต้กรอบข้อกำหนด ระเบียบ ข้อกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องมีการวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ในทุกๆขั้นตอน การดำเนินงานของ อบต.ได้ยึดหลักในการดำเนินงาน แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์และนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.) นโยบายรัฐบาล แผนบริหารราชการแผ่นดินแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติและแผนพัฒนาสามปี และแผนการดำเนินงานเป็นกรอบในการพัฒนาและจัดทำงบประมาณ ซึ่งมีความครอบคลุมถึงทั้ง ๓ ด้าน ด้วยกัน อันได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจและสังคม ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนางานรักษาความสงบภายใน

◀ การบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนางานรักษาความสงบภายใน

อบต. ได้จัดโครงการจัดตั้งจุดตรวจในเทศกาลต่างๆ เช่น เทศกาลปีใหม่ เทศกาลสงกรานต์ โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆทั้งส่วนภูมิภาค ท้องที่และท้องถิ่น เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนที่ใช้เส้นทาง และอีกทั้งช่วยลดอุบัติเหตุให้น้อยลง

ด้านฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ได้มีการจัดส่งสมาชิก อปพร. เข้าร่วมฝึกเพื่อเป็นการทบทวนและให้ความรู้กับ อปพร.ใหม่ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง โดยมีการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ต่างๆและตรวจสอบซ่อมบำรุงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความ

เหมาะสมกับสภาพพื้นที่จริง มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นปัจจุบันทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหา แนวทางการแก้ไข โดยมีการแบ่งงานที่มีความชัดเจน มีช่องทางในการติดต่อประสานงานระหว่างประชาชนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกรณีเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ นอกจากการให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้นแล้ว หากบ้านเรือนของประชาชนได้รับความเสียหาย ทาง อบต.ก็จะให้ความช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์ ในการซ่อมแซม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์เงื่อนไขของระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ (๔) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยแยกได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนางานบริหารงานด้านการศึกษา

◀ การบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนางานบริหารงานด้านการศึกษา

ทางด้านการศึกษาทางนโยบายและการบริหารงานของนายกได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาในพื้นที่เป็นอย่างมาก โดยได้จัดส่งบุคลากรของส่วนการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมหรือทบทวนความรู้เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน ได้มีการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการศึกษาให้กับเด็กใน ศพต. เพื่อให้ได้มีพัฒนาการที่มีความเหมาะสมกับวัย อีกทั้งยังมีการบูรณาการร่วมกันกับโรงเรียนในพื้นที่ โดยการอุดหนุนเงินงบประมาณให้กับโรงเรียนในการจัดทำโครงการต่างๆ โดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ (๕) (๖) กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนางานด้านสาธารณสุข

◀ การบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนางานด้านสาธารณสุขงานด้านสาธารณสุข อบต. โดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ (๓) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

การส่งเสริมและพัฒนาการส่งเสริมสวัสดิการผู้ป่วยโรคเอดส์

อบต. ตานี ได้ดำเนินการด้านการส่งเสริมสวัสดิการผู้ป่วยโรคเอดส์ โดยผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยแยกได้ ดังนี้

- เงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ เพื่อเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้ป่วยเอดส์ ในพื้นที่ตำบลตานี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมและพัฒนางานเคหะและชุมชน

การบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนางานเคหะและชุมชน อบต.ตานี ได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนางานเคหะและชุมชน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน เช่น การซ่อมระบบสาธารณูปโภค การซ่อมแซมถนนให้มีความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย การขุดลอกเขื่อน เป็นต้น โดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ ซึ่งกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ (๑) (๒) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดย

จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก และรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมและพัฒนาการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

การบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน อบต.ตานิ ได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน ให้เด็ก เยาวชนและประชาชนในพื้นที่ได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับวัย ห่างไกลจากยาเสพติด อีกทั้งสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและสามารถที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้อื่นได้ โดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ (๖) กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในการส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยแยกได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนางานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

การบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนางานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการอบต.ตานิ ได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนางานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมจารีตประเพณี งานด้านศาสนาและวัฒนธรรมอันดี ให้อยู่ควบคู่กับวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นการถ่ายทอดอัตลักษณ์อันดีของชาติ โดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ (๕) (๘) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยแยกได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การส่งเสริมและพัฒนางานโครงสร้างพื้นฐาน

การส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาและนันทนาการอบต.ตานิ ได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนและประชาชน ได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และช่วยสานความสัมพันธ์ให้กับชุมชน ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง โดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ (๖) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในการส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การส่งเสริมและพัฒนางานการเกษตร

การส่งเสริมและพัฒนางานพื้นที่ป่าตามแนวพระราชดำริและการอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ อบต.ตานิ ได้ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนางานพื้นที่ป่าตามแนวพระราชดำริและการอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ โดยมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๖๖ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ (๗) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในการคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตานี นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลตานีคือ “เศรษฐกิจดี มีความรู้ทันสมัย สุขภาพอนามัย มีวิถีชีวิตพอเพียง” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้าง พื้นที่ฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญ ของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลตานีเป็นเมืองที่น่าอยู่ มีการกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลตานีไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

เกษตรกรทำการเพาะปลูกเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ มีน้ำใช้ทำการเกษตรอย่างเพียงพอ ผลผลิตทางการเกษตรได้รับมาตรฐานของจังหวัดและมีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรและกระจายสินค้าเพิ่มขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุน

ประชาชนตำบลตานีมีการคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย มีไฟฟ้า ประปาใช้อย่างทั่วถึง กลุ่มอาชีพ ในตำบลได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้สินค้ามีคุณภาพเป็นที่ต้องการของตลาด และมีการประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม พัฒนาแหล่งน้ำพร้อมใช้ในการอุปโภค - บริโภค มีพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณประโยชน์เพิ่มขึ้นและปรับปรุงภูมิทัศน์เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในพื้นที่สาธารณประโยชน์

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

สถาบันครอบครัวและชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพิงตนเองได้ ประชาชนใช้ชีวิตภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้อยู่สืบไป และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ประชาชนมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองเพิ่มขึ้น และสนับสนุนภาครัฐในการดำเนินงานตามนโยบาย

๕. ยุทธศาสตร์ความมั่นคงชายแดน

มีการเตรียมความพร้อมรับมือปัญหาชายแดนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
 - ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
 - ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
 - ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
 - ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
 - ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๗.๓ ส่งเสริม การมีส่วนร่วม ของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตามนี้ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตานี

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์กรอาจต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้นๆ

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลตานี (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง ๒. บุคลากรได้พัฒนาความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรม ๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. บางส่วนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานมากเกินไปทำให้งานล่าช้า
โอกาส O ๑. การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยตรง ๒. มีกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน	ข้อจำกัด T ๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนา ๒. บุคลากรไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตานี (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๒. การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล	จุดอ่อน W ๑. อาคารสำนักงานคับแคบ ๒. พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างทั่วถึงเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ได้รับ
โอกาส O ๑. จากแผนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นที่มาของงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๒. ความทันสมัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ๓. มีการประสานงานของงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ ผ่านนักการเมืองในพื้นที่	ข้อจำกัด T ๑. อาคารสำนักงานคับแคบไม่เพียงพอต่อการรองรับการอบรมหรือกิจกรรมต่างๆ ๒. ระบบปฏิบัติการต่างๆ มีผลต่อการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตานี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

๒.กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

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

๓.กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง

งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้าน การศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละ คนมี

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การ เก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน ตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา พนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษา จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๕ อัตรา ทั้งนี้ในตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลธานี ได้ร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสรรหาจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) ,ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) สรรหาโดยการรับโอน (ย้าย)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา ตั้งกรอบไว้ตามหนังสือสั่งการการจัดสรรตำแหน่ง จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานกิจการสภา อบต. ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานกิจการสภา อบต. ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานไฟฟ้า	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานไฟฟ้า	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลตานี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตานี วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร เต็ม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) สำนักงานปลัดอบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๕	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๒๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

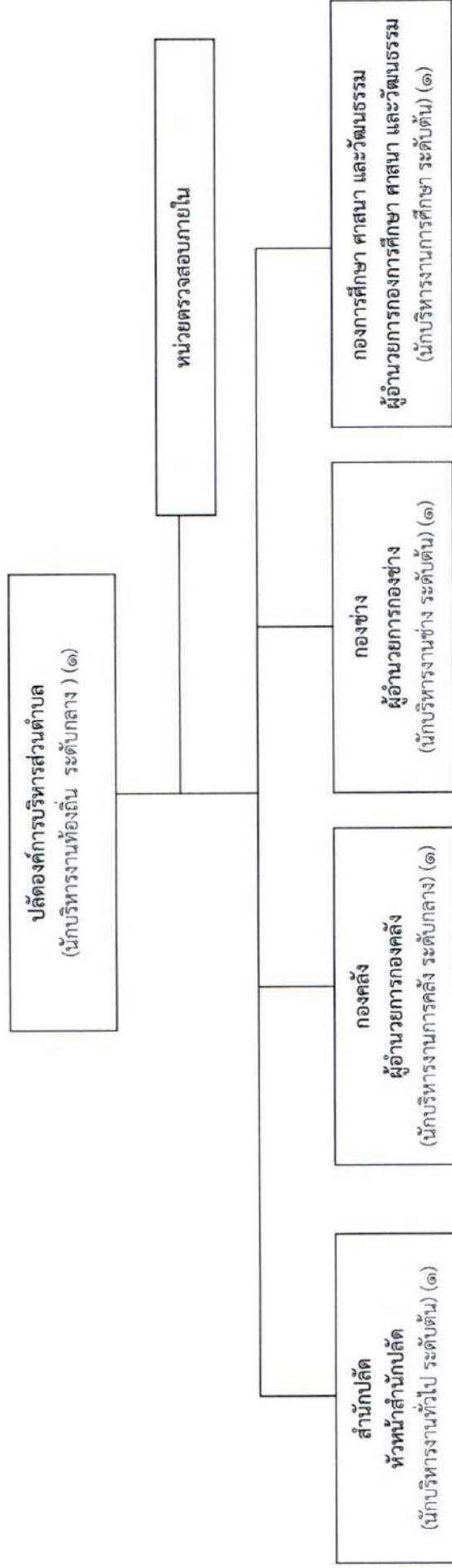
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป คณงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๐	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักสันทนการ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนิคมเขต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปรือ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกจำเริญ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔๖	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕๑	๕๕	๕๕	๕๕	๙	-	-	

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 การวิเคราะห์รายการหักภาษีเงินได้ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดสุรินทร์

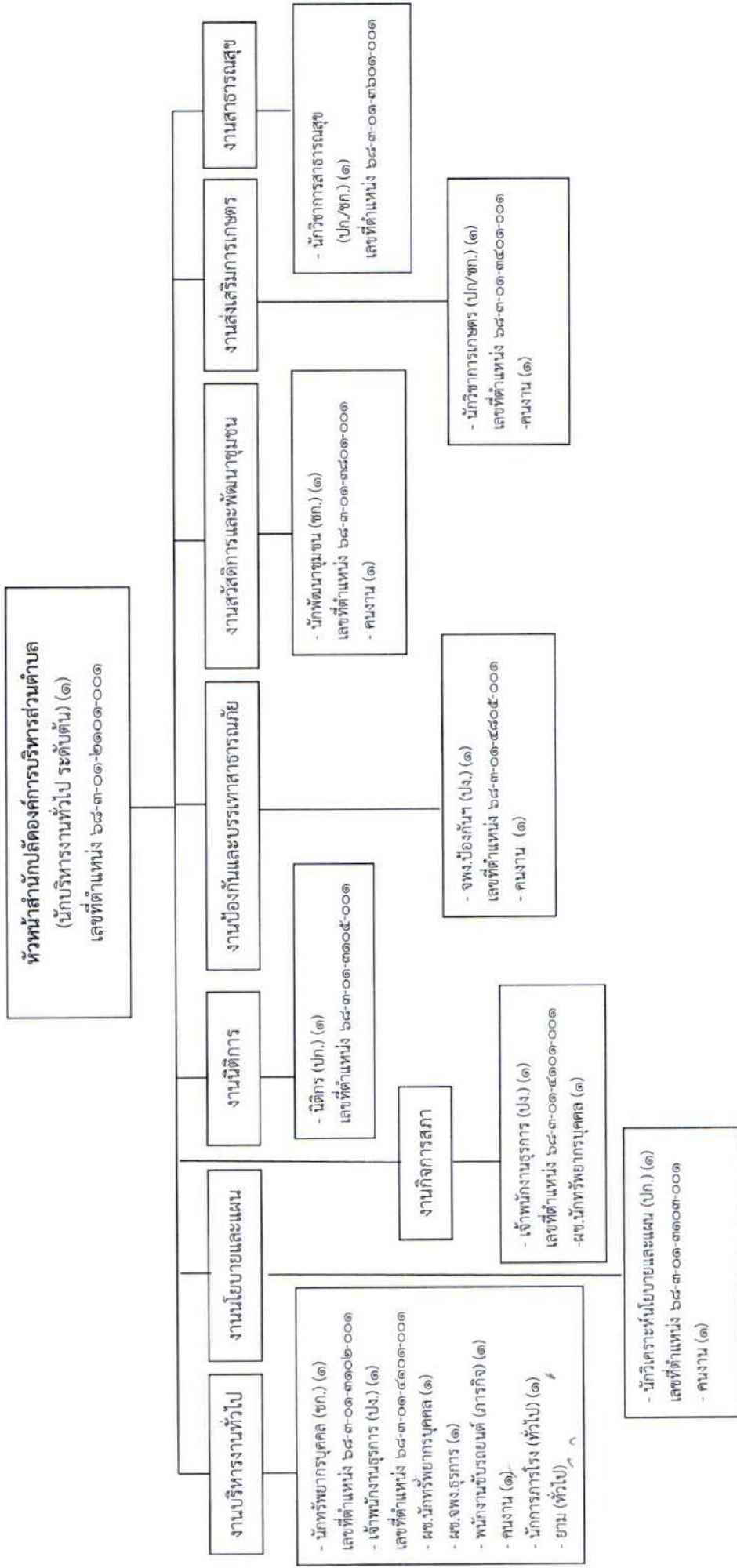
ที่	ชื่อสถาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน คน	จำนวนเงิน ที่ได้รับอยู่เป็น เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างตาม บัญชีเงินได้บุคคลธรรมดา ปี		การหักภาษีเงินได้ ตามขั้นบันได				หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปกติ อนาคต(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๒๐,๒๕๐	๒๐,๒๕๐	๑๔๔,๗๕๐	๑๔๔,๗๕๐	๒๕,๒๕๐
๒	หัวหน้าสำนักงาน(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๐๐	๑	๑	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๒๒,๐๐๐	๔๒๒,๐๐๐	๓๗,๕๐๐
๓	นักวิชาการบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๕๐	๑	๑	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๒๙๔,๔๐๐	๒๙๔,๔๐๐	๒๕,๕๐๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๓๕,๐๐๐	๑	๑	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๓๒๔,๕๐๐	๓๒๔,๕๐๐	๒๘,๒๕๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๕๒,๖๐๐	๑	๑	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๒๔๑,๓๕๐	๒๔๑,๓๕๐	๒๑,๕๐๐
๖	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๐๐	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๓,๓๐๐	๓๔๓,๓๐๐	๒๙,๕๐๐
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๕๕,๐๕๐	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๓,๐๕๐	๓๔๓,๐๕๐	๒๙,๕๐๐
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก	๑	-	๓๕๕,๓๐๐	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๓,๓๐๐	๓๔๓,๓๐๐	๒๙,๕๐๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๕๕,๖๕๐	๑	๑	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๒๔๔,๔๐๐	๒๔๔,๔๐๐	๒๑,๕๐๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๕,๒๕๐	๑	๑	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑๔๘,๒๕๐	๑๔๘,๒๕๐	๑๕,๕๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	ผู้ควบคุมพัสดุ	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๔๓,๕๐๐	๑๔๓,๕๐๐	๑๒,๕๐๐
๑๒	พนักงานขับรถ	พนักงานขับรถ	๑	๑	๑๖๕,๓๐๐	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๙,๓๐๐	๑๕๙,๓๐๐	๑๓,๗๕๐
๑๓	ผู้ควบคุมพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๑๖๖,๐๕๐	๑	๑	๖,๗๕๐	๖,๗๕๐	๑๕๙,๓๐๐	๑๕๙,๓๐๐	๑๓,๗๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐,๕๐๐
๑๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐,๕๐๐
๑๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐,๕๐๐
๑๗	การโรง		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐,๕๐๐
๑๘	ยาม		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐,๕๐๐
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐,๕๐๐
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐,๕๐๐
	งบคงคลัง											
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๓,๑๒๐	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๕๕,๕๐๐	๔๙๗,๖๒๐	๔๙๗,๖๒๐	๔๓,๕๐๐
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๕๕๕,๕๐๐	๑	๑	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๕๒๒,๐๐๐	๕๒๒,๐๐๐	๔๗,๕๐๐
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๕,๕๐๐	๑	๑	๑๐,๒๕๐	๑๐,๒๕๐	๓๐๕,๒๕๐	๓๐๕,๒๕๐	๒๖,๕๐๐
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๗,๗๕๐	๑	๑	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๓๔๖,๕๐๐	๓๔๖,๕๐๐	๒๙,๕๐๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๓๕๖,๗๕๐	๑	๑	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๓๔๕,๕๐๐	๓๔๕,๕๐๐	๒๙,๕๐๐
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๓๓๕,๐๐๐	๑	๑	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๓๒๓,๗๕๐	๓๒๓,๗๕๐	๒๗,๕๐๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๓๕๖,๓๐๐	๑	๑	๑๑,๒๕๐	๑๑,๒๕๐	๓๔๕,๐๕๐	๓๔๕,๐๕๐	๒๙,๕๐๐
	งบคงคลัง											
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๖๒,๒๕๐	๑	๑	๓๓,๓๐๐	๓๓,๓๐๐	๕๒๘,๙๕๐	๕๒๘,๙๕๐	๔๗,๕๐๐
๒๙	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๕๓,๕๐๐	๑	๑	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๓๔๗,๒๕๐	๓๔๗,๒๕๐	๓๐,๒๕๐
๓๐	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ชก	๑	-	๐	๑	๓๕,๕๐๐	๓๕,๕๐๐	๓๑๙,๗๕๐	๓๑๙,๗๕๐	๒๗,๕๐๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี

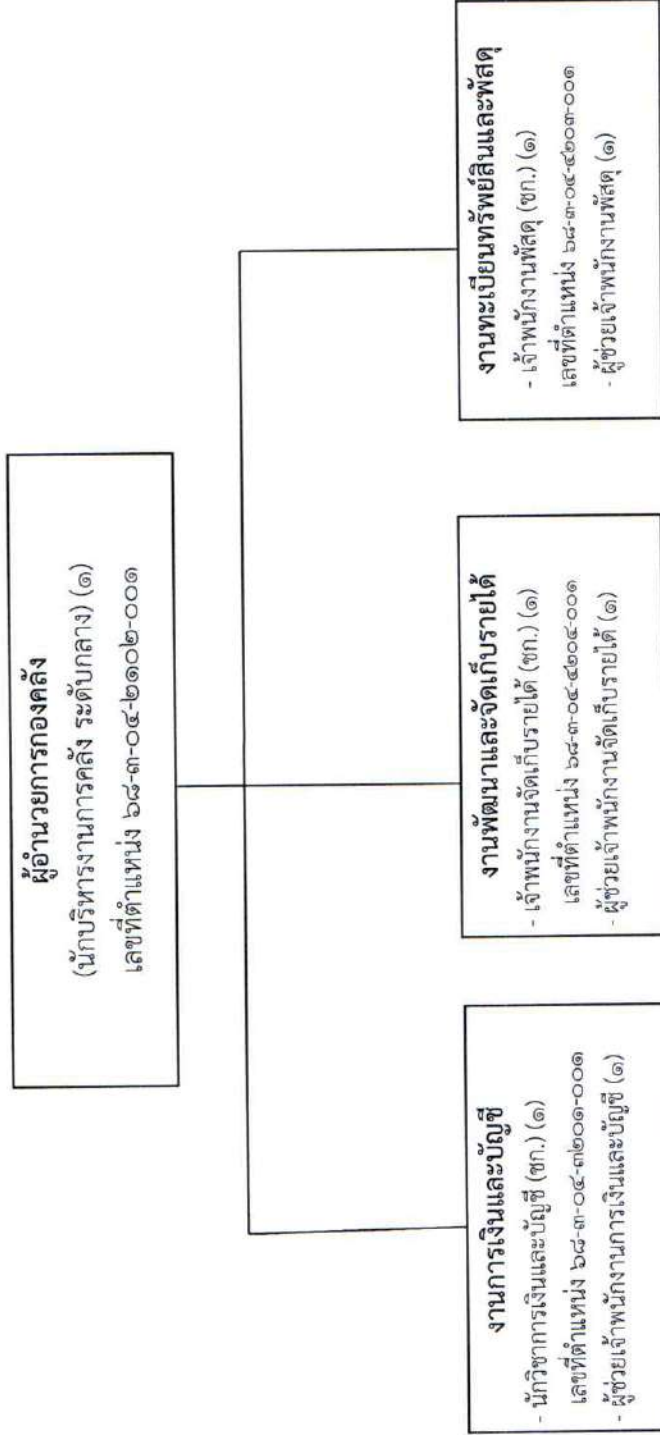


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลธานี



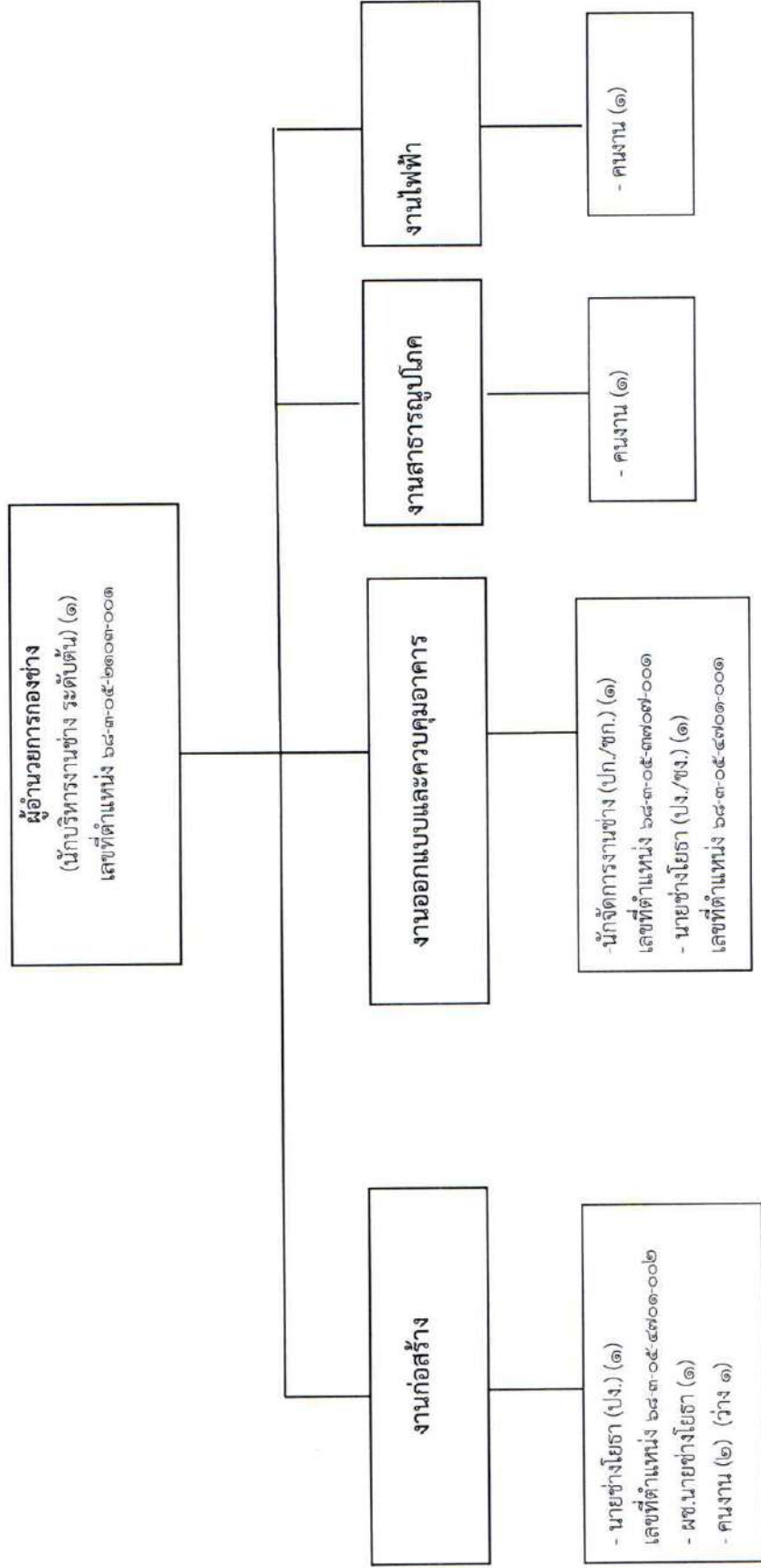
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง	ปง.	ชง.		อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	๓	๒	-	-	-	๒	-	-	๓	๗	๑๘

โครงสร้างองค์กร



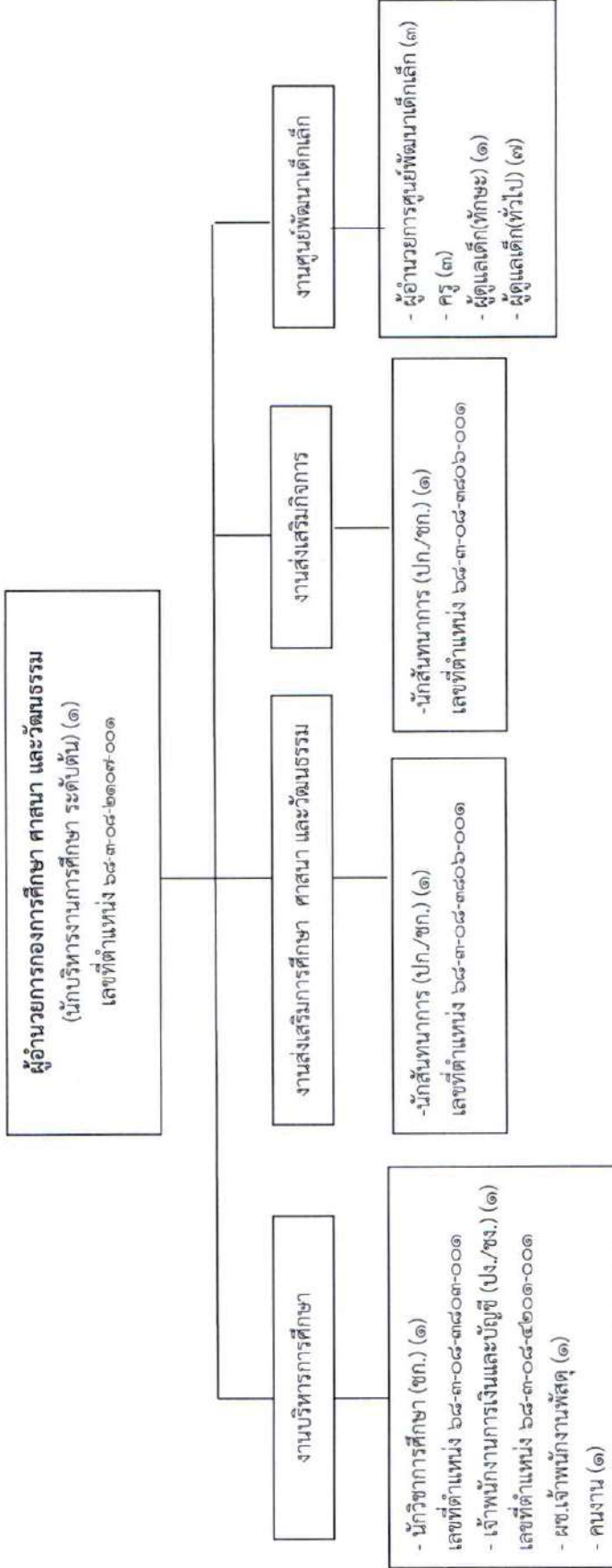
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ตุลาการประจำ			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ขพ.	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง	ทั่วไป	อวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๓	-	๗	

-โครงสร้างกองช่าง -



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชพ.	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๓	๔		

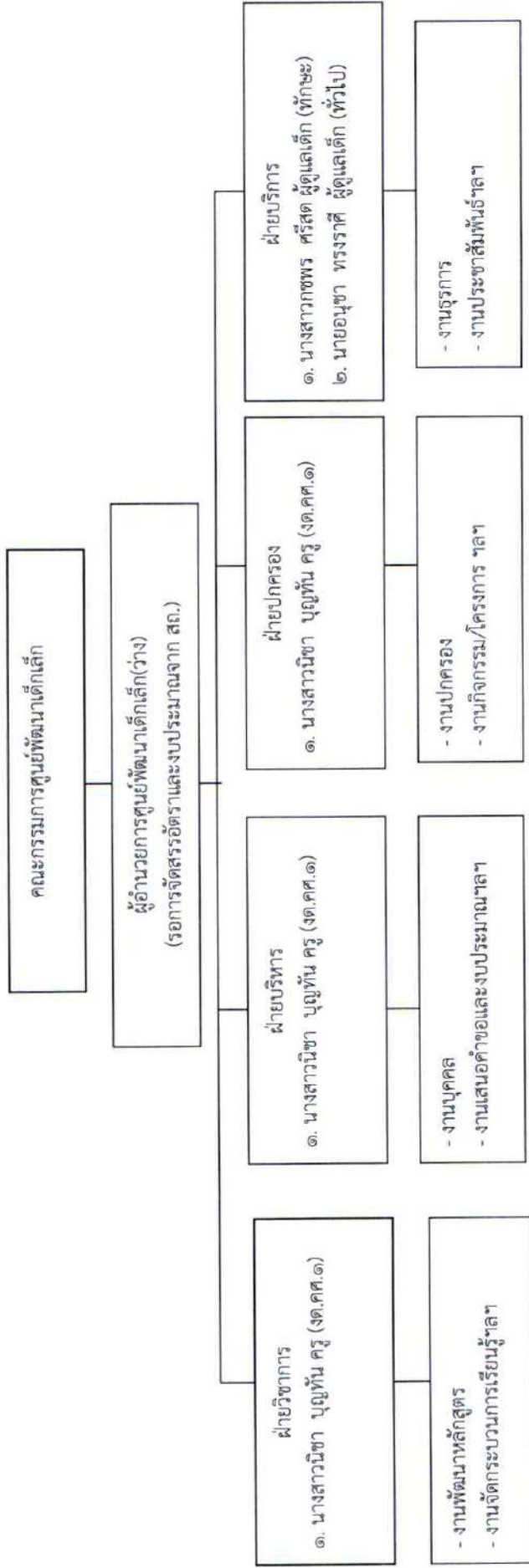
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			สายงานการสอน			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชพ.	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ผ.ศ.พด.	ครู		ครูผู้ช่วย	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๓	-	๒	๗	๑๔

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากส่วนกลางงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปรือ



ระดับ	ผอ. ศพด.	สายงานการสอน ตำแหน่ง/วิทยฐานะ			บุคลากรสนับสนุนการศึกษา			บุคลากรสนับสนุน สถานศึกษา (ภารโรง)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		ครู ผช.	ชก.	ชพ.	ชช.	ชค.	วิชาการ			ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๔

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระกาหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่น	
๑	นางจิรารมณ พัทธวงษ์กิจ	ป.โท รัฐศาสตร์	๖๘-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๘-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๙๗,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
	สำนักปลัด					สำนักปลัด						
๒	นางสุนันทา สุกลกานต์	ป.โท รัฐศาสตร์	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๕๕,๕๖๐	๕๖,๐๐๐		
๓	นางสาววรรณดี อุรัมย์	ป.ตรี ศิลปศาสตร์	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๐๕,๖๕๐			
๔	นายณัฐวิทย์ มั่นภูษา	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก.	๓๓๙,๐๐๐			
๕	นายขวัญโรจน์ โสภานุสุข	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๘๒,๖๐๐			
๖	ว่าง	-	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			
๗	ว่าง	-	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	ค่ากลาง จต.			
๘	นายอภิชาติ มะระโชติสกุล	ป.ตรี นิติศาสตร์	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๖๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๕,๐๕๐			
๙	จ่าสิบเอกสุนทรชัย บุญมา	ปวช. (ช่างยนต์)	๖๘-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	๖๘-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	๒๕๕,๖๘๐		๑,๒๖๐	
๑๐	นายพิทยา ครอบแก้ว	ป.ตรี วิทยาศาสตร์	๖๘-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๘-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๕,๒๘๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๑	นางพวงผกาพรรณ ชัยวิเศษ	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๖,๓๖๐			
๑๒	นายเอกลักษณ์ จันทร์ประโคน	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๕,๙๖๐			
๑๓	นางสาวพิชชาภา ชูชี	ป.ตรี คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๖,๐๘๐			
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๔	นายวีรวัฒน์ ช่างศาสตร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๕	นายแพ สืบสนธิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๖	นายชเมงค์ สงวนวล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๗	นายวิชัย สมศรีธมาน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๘	นายประยูร สุระศรี	ป.ตรี รัฐศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๙	นายวัชรนนท์ นาคดี	ป.ตรี สัตวศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			
๒๐	นางสาวสุภากรดา จันทร์ประโคน	ป.ตรี ศิลปศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน
	กองคลัง									
๒๑	นางพรพัญญู ยิ้มงุฑูทร	ป.โท บริหารธุรกิจ	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐
๒๒	นางสาวหนึ่งฤทัย ศิริคำ	ป.โท บริหารธุรกิจ	๖๘-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๖๘-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๕๕,๕๕๐	
๒๓	นางสาวกัญญาณี จังอินทร์	ป.ตรี การบัญชี	๖๘-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๖๘-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๑๘,๘๖๐	
๒๔	นางดวงใจ ฤกษ์แสน	ป.โท บริหารธุรกิจ	๖๘-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๖๘-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕๗,๒๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๕	นางสาวสุนันทา สุขไสว	ป.ตรี ธุรกิจศึกษา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	๑๘๖,๓๒๐	
๒๖	นางสาวประสมณี ทองเหลือง	ป.ตรี การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษี	-	๑๓๘,๐๐๐	
๒๗	นางสาวศุภรัตน์ จันทริโท	ป.ตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๒,๘๐๐	
	กองช่าง									
๒๘	นายประเสริฐ เสงทอง	ป.ตรี ก่อสร้าง	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๒๒,๒๕๐	๕๒,๐๐๐
๒๙	ว่าที่ ร.ต.ศิริรินทร์ สุภิยะ	ป.ตรี ก่อสร้าง	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๔๑,๕๕๐	
๓๐	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	เพิ่มปีงบฯ ๒๕๖๗
๓๑	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๑๗,๓๕๐	เพิ่มปีงบฯ ๒๕๖๗
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๒	นายกานวิวัฒน์ ระกอบดี	ป.ตรี วิทยาศาสตร์	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๘,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๓	นายทศศักดิ์ อมมาศรี	ป.ตรี พลศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นายวิรัตน์ ทรงราชย์	ป.ส.การไฟฟ้า	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๓๖	นางมนิศา ไททอง	ป.โท บริหารการศึกษา	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐
๓๗	นายเรืองฤทธิ์ สายส่วย	ป.โท บริหารการศึกษา	๖๘-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๖๘-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	
๓๘	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๘-๓๕๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	เพิ่มปีงบฯ ๒๕๖๗
๓๙	-	-	-	-	-	๖๘-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๑๗,๓๕๐	เพิ่มปีงบฯ ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำเงินเพิ่มอื่น	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๕๐	นางสาวกาญจน์ จิตรแมน	ป. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๗๖๐		
๕๑	นางสาวนิตยา ตั้งอยู่	ป.ตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงาน	-	คนงาน	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดนิคมเขตลาด										
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก										
๕๓	นางสุดาวัลย์ ซื่อสัตย์	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๔	ครู	ค.ศ.๒	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๔	ครู	ค.ศ.๒	๓๔๕,๖๕๐	๕๒๐๐๐	
๕๔	นางสาวอังคณา มีความสอาด	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๕	ครู	ค.ศ.๑	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๕	ครู	ค.ศ.๑	๓๑๐,๒๐๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๕	นางสาวพัชรรัตน์ ภูบุญภาพ	ป.ตรี วิทยาศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐		
๕๖	นางสาวรติมา อินนิสาร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเรือ										
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก										
๕๘	นางสาวนิชา บุญหัน	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๖	ครู	ค.ศ.๑	๖๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๑๖	ครู	ค.ศ.๑	๓๐๗,๖๐๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๕๙	นางสาวพรพร ศรีสิต	ปริญญาตรี คอมพิวเตอร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๖,๙๒๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๐	นายอนุชา ธรรมราช	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกจำเริญ										
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก										
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๒	นางสาวภากรวิรินทร์ อะโรคา	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐		
๕๓	นางสาวอรพินท์ สุรินทร์	ป.ตรี ภาษาอังกฤษ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐		
๕๔	นางสาวพัชรินทร์ กองงาม	ป.ตรี วิทยาศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐		
	หน่วยตรวจสอบภายใน										
๕๕	วาง		๖๘-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๘-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐		

- หมายเหตุ
๑. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๓,๕๕๕,๕๕๕ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๗
 ๒. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๙,๖๒๒,๕๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๓,๙๒๖,๕๕๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๗
 ๓. ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๒,๐๙๓,๑๒๕ บาท ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ฯลฯ จำนวน ๑๔,๓๔๑,๑๘๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๓

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลธานี จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค เพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลธานีจึง จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้ เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปใช้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบใน ลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดย ไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลธานี รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อ ให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลธานี ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วย ตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ ที่เสี่ยง การ มอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อประกอบในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดผลดีต่อประชาชนและ ท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลธานี ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างยึดถือปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลธานี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
