

# สำเนาฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพนา

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนา นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลพนา ระยะ ๓ ปี(๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลพนา จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖- ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสมศักดิ์ ต้นเชื้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพนา



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพนา  
อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘-๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔-๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙-๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๒-๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕-๒๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๖

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้ง และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดอำนาจเจริญ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพนา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพนาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพนา เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยนายกองค้การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งและ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเขามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในสวนนี้จะคำนึงถึง ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ไรมากกว่าโดยเปรียบเทียบยอมตองใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นที่ต้องมาประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง ที่ต้องใช้ในการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างนอย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีก ไม่อาจจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากมีบาง ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุนับจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่อาจจะเป็นการถ่วงท้อต่อความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็กันั้นจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้อัตราข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนของอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนา มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลพนา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพนาจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้า
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๕ ถนน คสล.ภายในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุม
- ๑.๖ ปัญหาระบบประปา
- ๑.๗ รางระบายน้ำภายในหมู่บ้านไม่ครอบคลุม
- ๑.๘ การเข้าถึงสัญญาณอินเทอร์เน็ตสาธารณะโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

##### ๒.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดการต่อยอดในการส่งเสริมอาชีพที่ประชาชนผลิตได้แล้ว ไม่มีตลาดออกจำหน่ายที่ยั่งยืน
  - ปัญหาการขาดการรวมตัวของกลุ่มอาชีพ กลุ่มอาชีพที่ยั่งยืนมีน้อย
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ความรู้ในการผลิตปุ๋ยใช้เองเพื่อลดต้นทุนการเกษตรกรรม ซึ่งต้นทุนเกษตรกรรมอยู่ที่ปุ๋ยเคมี

##### ๓.ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไวรัส
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

##### ๔.ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อมโยงกัน
- ๔.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๔.๓ บุคลากรภาคปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ

## ๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการเผาตอซังข้าวทำให้เกิดภาวะโลกร้อนและเกิดไฟไหม้
- ๕.๒ ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำมีเพียงพอ
- ๕.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ ,คลองดินเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๔ ปัญหาภัยธรรมชาติ ได้แก่ ภาวะโลกร้อน น้ำท่วม ไฟไหม้
- ๕.๕ ปัญหาการลักลอบตัดไม้
- ๕.๖ ปัญหาการจัดการขยะ
- ๕.๗ ปัญหาสิงขาคแลนอาหารทำให้ออกมาหาอาหารทำลายข้าวของ

## ความต้องการของประชาชน

### ๑.ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอก,ก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน,สร้างรางระบายน้ำ เสริมผิวลาดยางพารา แอสฟัลติกคอนกรีต
- ๑.๒ โครงการอุดหนุนไฟฟ้าเพื่อจัดหาหม้อแปลงไฟฟ้าให้กับหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตลอดจนไฟฟ้าโซลาร์เซลล์
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทินคูลูกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๕ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๑.๖ ให้มีการขุดลอกน้ำและขุดบ่อน้ำ สร้างฝายน้ำล้นเพื่อเก็บกักน้ำ และซ่อมแซมฝายกันน้ำ
- ๑.๗ โครงการส่งเสริมการใช้โซลาร์เซลล์สูบน้ำพลังงานแสงอาทิตย์
- ๑.๘ อุดหนุนกิจการประปาหมู่บ้าน
- ๑.๙ ติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV)
- ๑.๑๐ ติดตั้งไฟกระพริบจราจรอุบัติเหตุในจุดเสี่ยงหมู่ ๒
- ๑.๑๑ ซ่อมแซมถนนลูกรัง ก่อสร้างถนนลูกรังเพื่อการเกษตร
- ๑.๑๒ โครงการก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยมภายในเขตพื้นที่บริการ
- ๑.๑๓ ลานคสล.เอนกประสงค์ภายในหมู่บ้าน
- ๑.๑๔ ปรับปรุงซ่อมแซมอาคารศูนย์เทคโนโลยีการเกษตรและศาลากลางหมู่บ้าน
- ๑.๑๕ ก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ(ศพอส.)

### ๒.ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการเกษตรอินทรีย์ กลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ สนับสนุนทุนพร้อมอุปกรณ์ขับเคลื่อนศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงหมู่ ๓
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี เพื่อการเกษตรและที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจ กลุ่มเกษตรกรเพื่อจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม
- ๒.๖ ส่งเสริมกลุ่มทอผ้าพื้นเมือง

### ๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขุมขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ การป้องกันและควบคุมโรคระบาดไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
- ๓.๖ พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น งานประเพณีท้องถิ่น
- ๓.๗ ต้องการให้ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ทันที่และรวดเร็ว
- ๓.๘ สนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๓.๙ สนับสนุนเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคมให้แก่ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๓.๑๐ ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมกับเด็กและเยาวชน ประชาชนทั่วไป
- ๓.๑๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

### ๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ จัดฝึกอบรม ประชาคมรับฟังความคิดเห็นสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- ๔.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษา การศึกษานอกระบบ การเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี
- ๔.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๔.๔ ติดตั้งสัญญาณอินเตอร์เน็ตประจำหมู่บ้าน

### ๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการรักษาป่าไม้
- ๕.๒ ฝึกอบรมการจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ขุดลอกหนองน้ำ

### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังกล่าวนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลพนา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๓ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำอุปโภคบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔)(๕))
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพนา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพนา**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์การ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจได้อย่างไร

ว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## องค์การบริหารส่วนตำบลพนาสามารถวิเคราะห์ SWOT ได้ดังนี้

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พนักงานมีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.พนา และพื้นที่ใกล้เคียงอบต.สามารถทำงานได้คล่องตัว</li> <li>๒. มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ครบถ้วนเหมาะสมช่วยทำให้ปฏิบัติงานได้ราบรื่น</li> <li>๓. บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๔. พนักงานมีการอุทิศตนและเสียสละในการทำงาน</li> <li>๕. ผู้บริหารเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>๖. บุคลากรทั้งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ เจ้าหน้าที่ผู้ใหญ่บ้านและประชาชนมีความสามัคคี ความพร้อมในการให้ความร่วมมือพัฒนาท้องถิ่น</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พนักงานบางรายยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง เกีย่งงาน</li> <li>๒. พนักงานไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะบุคลากรด้านช่าง ทำให้การแก้ไขปัญหา ด้านโครงสร้างพื้นฐานล่าช้า</li> <li>๓. พนักงานมีความประสงค์ย้ายบ่อยทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง</li> <li>๕. ข้าราชการผู้รับผิดชอบงานไม่ครบจำนวนงานตามโครงสร้างส่วนราชการ ข้าราชการบางตำแหน่งจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งอื่นด้วย ทำให้เวลาสำหรับการปฏิบัติงานหลักไม่เต็มที่หรือเกิดความล่าช้า</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้ประสานงานผ่านช่องทางออนไลน์ได้สะดวกและรวดเร็ว</li> <li>๒. มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และตัวแทนหมู่บ้านที่ให้ความร่วมมือทำให้การดำเนินการได้รับการอำนวยความสะดวก</li> <li>๓. นโยบายรัฐบาลการบริหารแบบบูรณาการทำให้ส่วนราชการต่างๆประสานการดำเนินการดำเนินโครงการ กิจกรรม งานร่วมกันมากขึ้น</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด/อุปสรรค T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีเรื่องร้องเรียนจากบุคคลภายนอกเยอะทำให้พนักงานใช้เวลาไปในการตอบข้อร้องเรียนทำให้มีเวลาปฏิบัติงานไม่เต็มที่</li> <li>๒. สถานที่ปฏิบัติราชการอยู่ใกล้สวนอุทยานดอนปุดาซึ่งมีสิ่งแสมจำนวนมากออกมารบกวนทำให้อุปกรณ์การทำงานถูกทำลายบ่อยครั้ง เช่น โทรศัพท์</li> <li>๓. ระเบียบกฎหมายไม่ชัดเจนมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน</li> <li>๔. มีงบประมาณจำกัดทำให้บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอกับการะงาน</li> <li>๕. ปัญหาเรื่องโรคระบาดไวรัสโคโรนา๒๐๑๙ ทำให้เกิดข้อจำกัดด้านการออกพัฒนาบริการสาธารณสุข บางประเภท</li> <li>๖. งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ท้องถิ่นมีจำนวนจำกัด แต่นโยบายหรือภาระงานที่มอบให้ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</li> </ol>

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาและการส่งเสริมการเกษตร
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การส่งเสริมอาชีพของประชาชน และส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ประชาชน ผู้นำชุมชน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพนา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน เดิมกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวน ๑๐ อัตรา แต่เนื่องด้วย มีตำแหน่งว่าง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นตำแหน่งว่าง ไม่ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรภายในระยะเวลา ๑ ปี ซึ่งตามหนังสือชักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้ยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้ มีการจ้างเหมาบริการปฏิบัติงานธุรการแทน สำหรับพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเนกขัมมาราม สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปฏิบัติงานครบ ๕ ปี จึงปรับปรุงตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) และกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กทั้ง ๔ แห่งแห่งละ ๑ คน โดยหมายเหตุไว้ทั้งนี้จะสามารถสรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา และเจ้าพนักงานประปา ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา เพิ่มในกองช่างและเพื่อแก้ไขปัญหาการบริการจัดการน้ำประปาหมู่บ้าน และให้โครงสร้างส่วนราชการหลักเป็นไปตามหนังสือสั่งการฯที่กำหนดให้ส่วนราชการหลักมีข้าราชการรวมผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนักหรือหัวหน้าฝ่ายแล้วแต่กรณี ไม่น้อยกว่า ๔ คน โดยยุบเลิกตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากได้กำหนดวิศวกรเพิ่มแล้ว สรุปมีการยุบเลิกตำแหน่ง ๓ ตำแหน่ง และกำหนดเพิ่ม ๗ ตำแหน่ง ทำให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา และสามารถแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลพนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพนา มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดย องค์การบริหารส่วนตำบลพนา มีการกำหนดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักปลัด</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานอำนวยการทั่วไปและงานการประชุม</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานอำนวยการทั่วไปและงานการประชุม</li> </ul> <p>๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๔ งานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ อบต.ให้เป็นไปตามนโยบาย แผนการปฏิบัติราชการ</p> <p>- งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการ พัฒนาสังคมและการส่งเสริมอาชีพ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเบิกจ่าย รับ นำส่งเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา</li> <li>- งานเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่นๆ</li> <li>- งานเบิกจ่ายการขอรับเงิน</li> </ul> <p>บำเหน็จบำนาญ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจัดสรรเงินต่างๆ</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย</li> </ul> <p>งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำงบทดลองประจำปี</li> <li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ</li> </ul> <p>มอบหมาย</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำบัญชีทุกประเภท</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเงินรายได้</li> </ul> <p>รายจ่ายทุกประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบบัญชี</li> <li>- งานวิชาการด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ</li> <li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ</li> </ul> <p>มอบหมาย</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานจัดเก็บรายได้และเร่งรัดจัดเก็บรายได้</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเบิกจ่าย รับ นำส่งเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบใบสำคัญฎีกา</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ</li> <li>- งานการจัดสรรเงินต่างๆ</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติการเงิน</li> <li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ</li> </ul> <p>มอบหมาย</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำบัญชีทุกประเภท</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเงินรายได้รายจ่ายทุกประเภท</li> <li>- งานจัดทำงบทดลองประจำปี</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติการบัญชีการคลัง</li> <li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ</li> </ul> <p>มอบหมาย</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และพัฒนารายได้และนำส่งการเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ</li> <li>- งานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนพัสดุ</li> <li>- งานตรวจสอบการรับ จ่ายพัสดุ วัสดุ ครุภัณฑ์</li> </ul>	<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- -งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ</li> <li>- -งานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ</li> <li>- -งานทะเบียนคุม พักตร์ จำหน่ายพัสดุ วัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ</li> <li>-งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานแผนงานปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ และอื่นๆ</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมแซมทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ และอื่นๆ</li> <li>- งานสำรวจออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา และราคากลาง</li> </ul> <p>๒.) งานผังเมืองและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.) งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเด็กก่อนเกณฑ์</p> <p>๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ</p>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษาและงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๒ งานการศาสนาจาริตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๔ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน</p>	
<p><b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>-งานควบคุมโรค</li> <li>- งานบริการสาธารณสุข</li> </ul>	<p><b>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันเฝ้าระวังควบคุมโรค</li> <li>-งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด</li> <li>-งานบริการรักษาความสะอาดและจัดการมูลฝอยและจัดการสิ่งปฏิกูล-</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลพบ ได้วิเคราะห์กำหนดภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้  
 กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง อยู่ระหว่าง สรรหา
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.(๑๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน(ปฏิบัติงานกิจการสภา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตรและ อำนาจงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง(๑๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เห็นชอบความเห็นดี ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ  
 ตั้งที่ ๗/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗/ก.ค./๒๕๖๖

(นายสมนึก ชัยศรี)

ข้าพเจ้า นายสมนึก ชัยศรี นายก อบต.บ้านนา อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น

ชื่อสายงาน	กรอบ อัตราเก่า เดิม	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง(๑๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.)	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
เจ้าพนักงานประปา (ป.ง./ช.ง.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนด เพิ่มเติม โครงสร้าง ส่วน ราชการ หลัก
วิศวกรโยธา(ป.ก./ช.ก.)	-	๑	๑	๑	+๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน(ปฏิบัติงานอำนวยการก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑				
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑				
<b>กองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม(๑๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนขวัญ	-	๑	๑	๑	+๑			
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑				*
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดม่วงสาวสดี	-	๑	๑	๑	+๑			*
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)								เปลี่ยนชื่อตาม หนังสือ ๖๓๖
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเนกขัมมวรม	-	๑	๑	๑	+๑			*
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก)	๑	-	-	-	-๑			ปรับปรุง ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนธาตุ	-	๑	๑	๑	+๑			*
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก)คหต. โบนัส(เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑				
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑				
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔๐</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>+๗ -๓</b>			

จำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รวมกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก \*ทั้งนี้สามารถสรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เห็นชอบพร้อมมติ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ

วันที่ ๗/๒๕๖๖ ถึง ๒๗/๒๕๖๖

(นาย กานต์ ชัยศิริ)

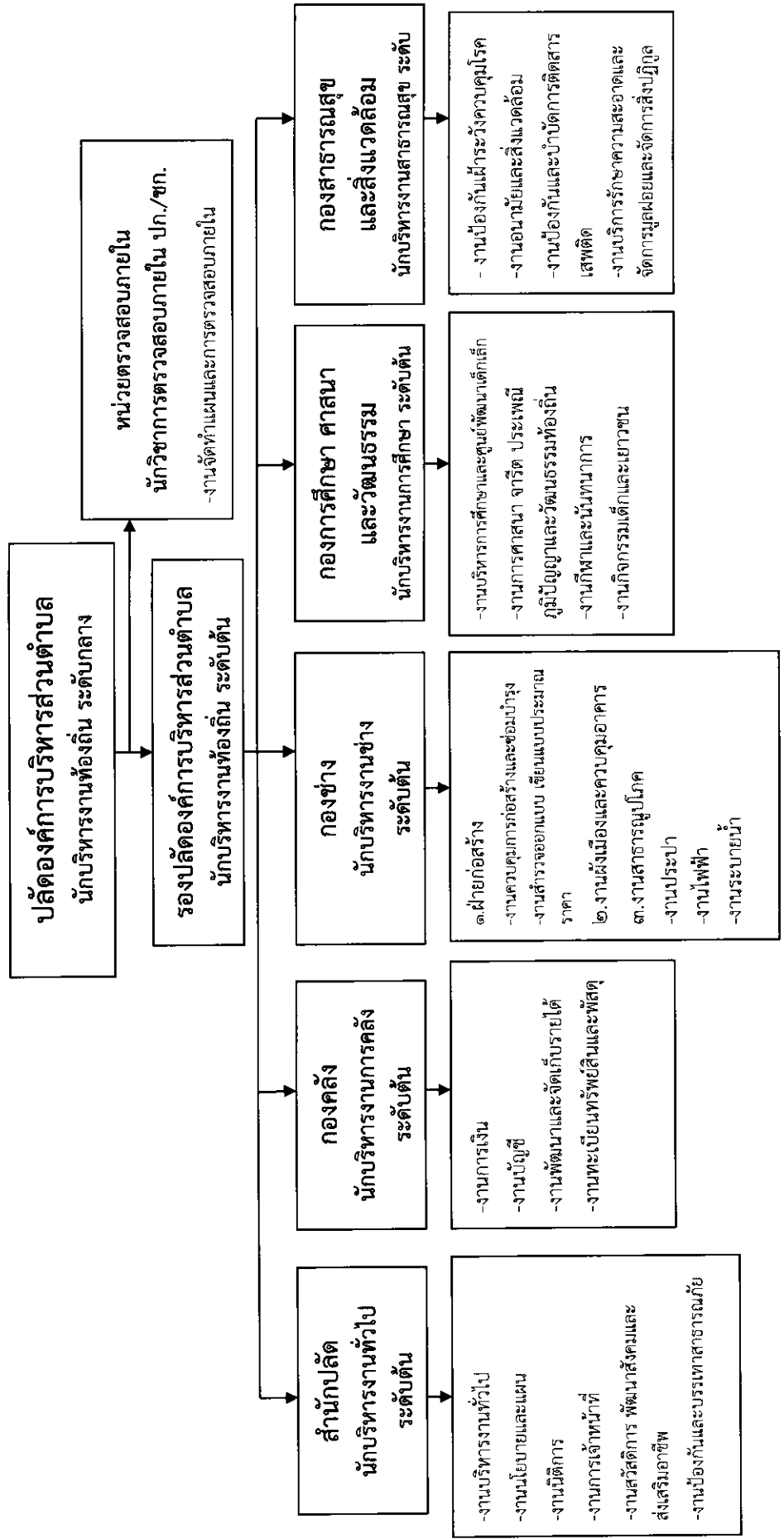
นายก อบต.อำนาจเจริญ





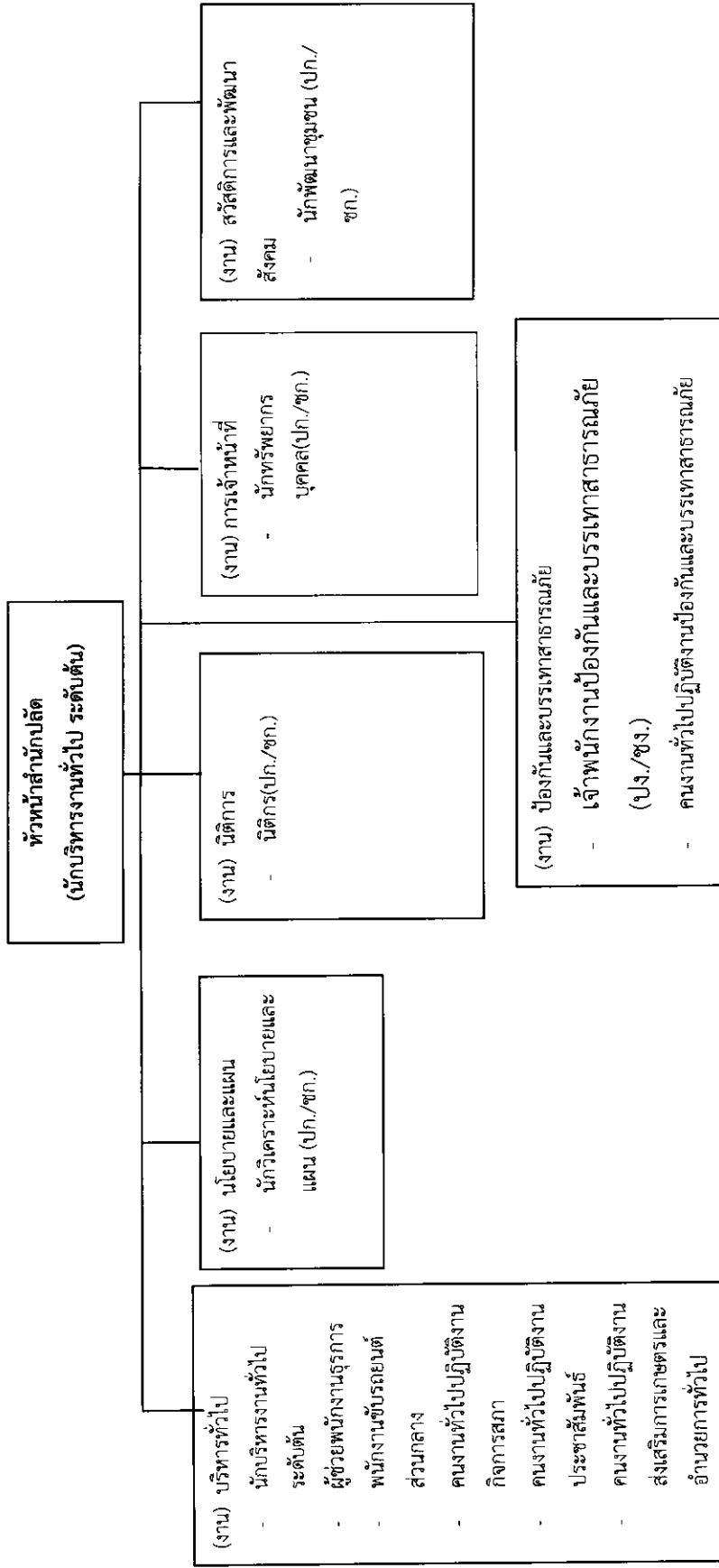
## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพนา



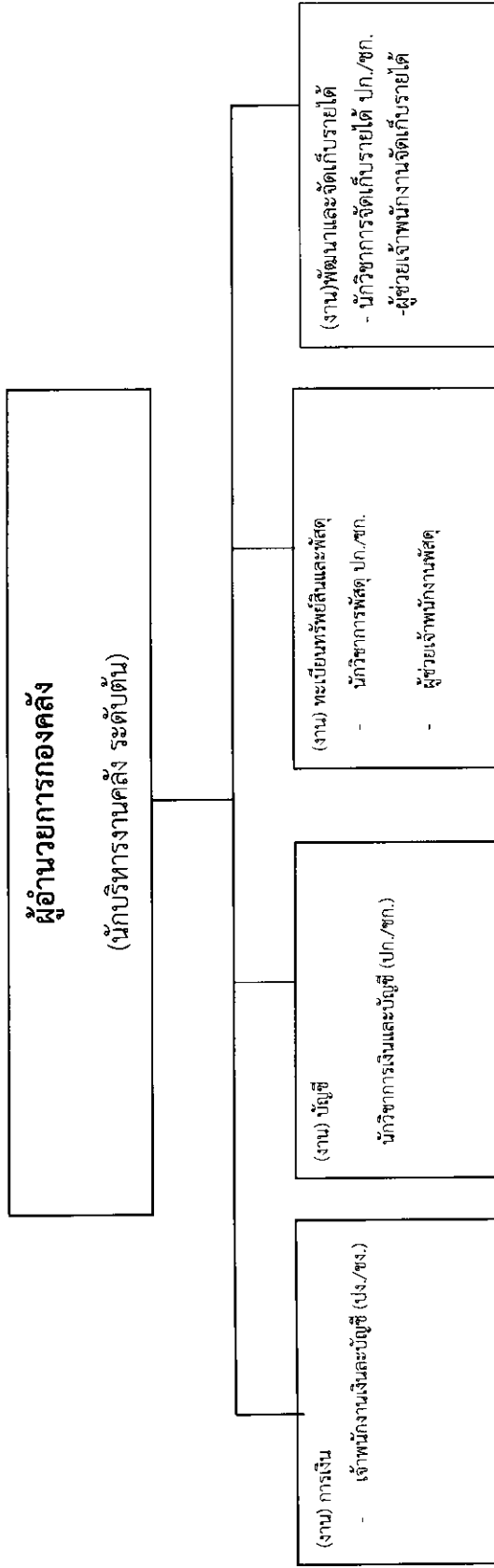


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



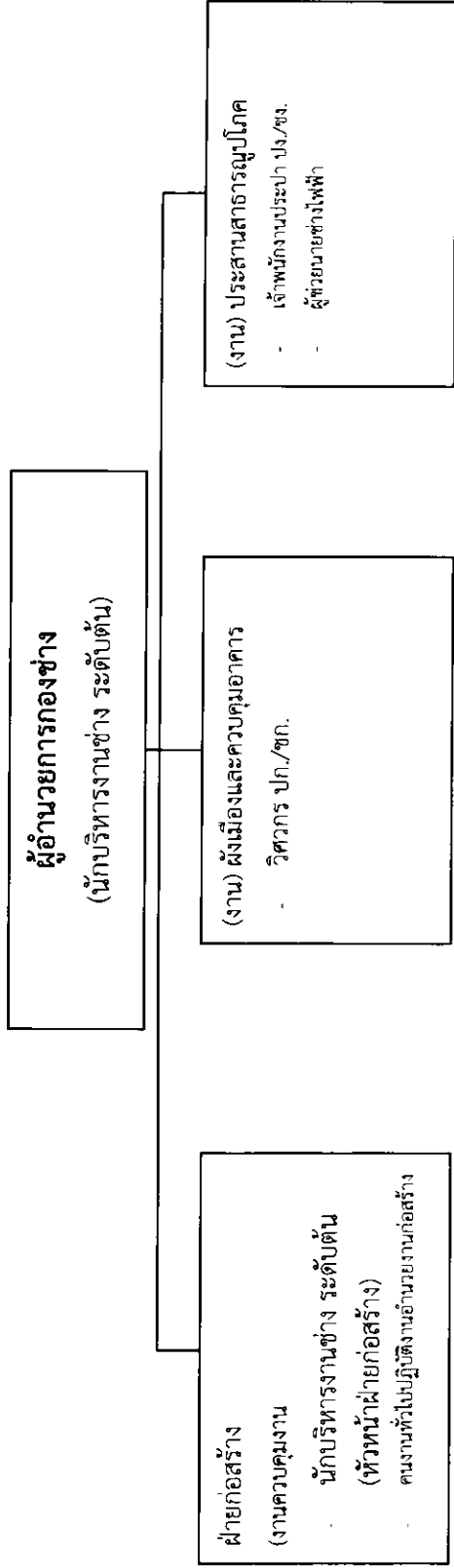
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	-	๑	-	-	๒	๔	๑๒	

## โครงสร้างองค์กร



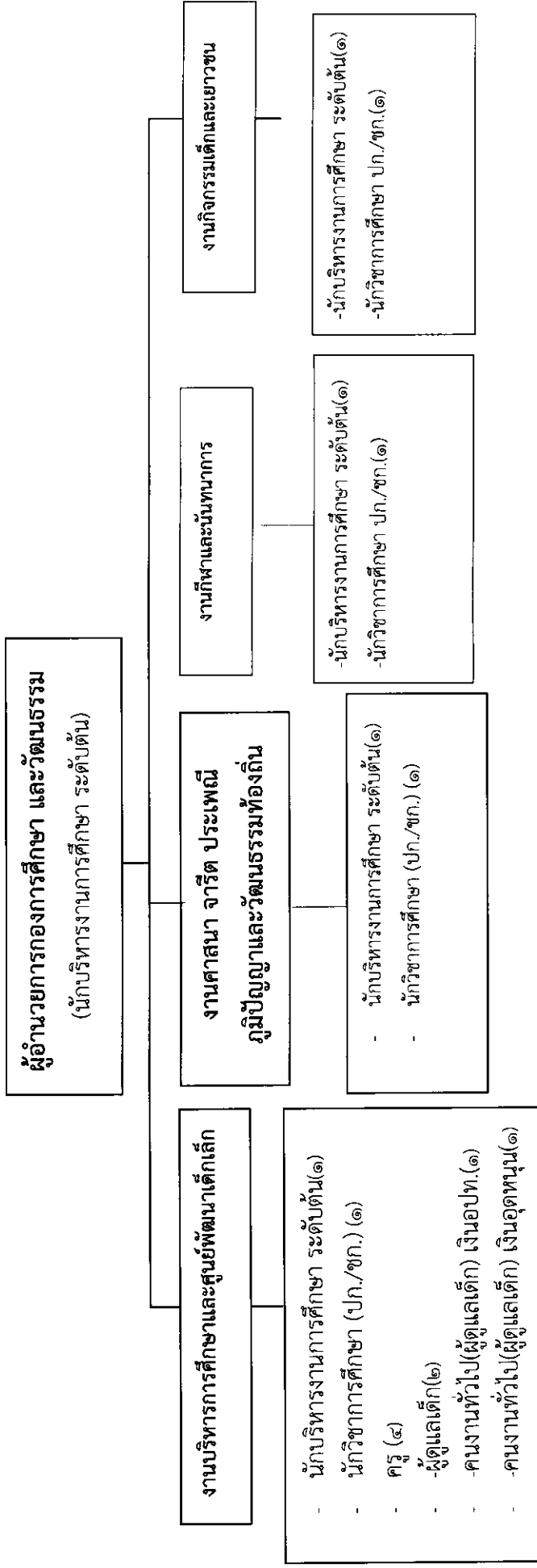
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	-	๑	-	๒	๗	

### โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ		ทั่วไป		
จำนวน	๒	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	๒	๒	๑๐	



**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน**

หน่วยตรวจสอบภายใน  
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(๑)  
-งานจัดทำแผนและกำกับการตรวจสอบภายใน



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน*		หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ /ค่าตอบแทน	
๑๕	นางขมกพร หุสนีน	บธ.ม.						๔๒,๐๐๐	-
๑๖	นางขวัญจิรา มณีสาย	บธ.บ.						๔๒,๖๔๐	-
๑๗	น.ส.ชามิภัท ส่วงสุข	บธ.บ.						๓๐๒,๒๘๐	-
๑๘	นางนงรัฐฤกษา นนทวัน	บธ.บ.						๓๕๖,๗๒๐	รับโอน(ย้าย) ๑๓.๑.๖๖
๑๙	น.ส.จีรา เผ่าทา	(การบัญชี)						๔๓,๕๒๐	-
๒๐	นางสุวคนธ์ บุตรแก้ว	บธ.บ.						๓๘๓,๖๐๐	-
๒๑	น.ส.จิราวรรณ แก้วธรรม	บธ.บ.						๓๘๘,๒๐๐	-
๒๒	-	-						๔๓๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๒๓	-	-						๓๗๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๒๔	-	-						๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๕	-	-						๓๐๒,๑๕๐	กำหนดเพิ่ม
๒๖	นายกรีฑาพล บุตรแก้ว	ปรส.						๔๓๐,๘๘๐	-
๒๗	นายวานิจ ดุโรจน์	ม.๖						๓๐๘,๐๐๐	-

ได้รับสถาปนาตามมติ ก.อบค.จังหวัดขอนแก่น  
วันที่ ๒๒/๑๒/๒๕๖๖ ส.ก.๒๗/ก.๒/๒๕๖๖

(นายวานิจ ดุโรจน์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพนาได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพนาจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๕๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพนา ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

### **๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลพนา มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล 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

\*\*\*\*\*