

# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



# องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง ( ฉบับที่ 6 ) พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนกิจการบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็น และจะต้องไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับ ข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	3
5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	
13	
6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	15
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	
16	
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
19	
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	
31	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	33
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	38
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	41
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง	42

## ภาคผนวก

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

-1-

### แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง

.....

#### 1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณ

ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนดตามข้อ 1.2 ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี(ก.อบต. จังหวัด)ครั้งที่ 6 / 2545 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2545 และประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ได้ประกาศเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2545

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### 3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภาระกิจการกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายของผู้บริหารตลอดจนสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปัตตานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

3.5 จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา อันเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย เช่นการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

#### 4.1 สภาพทั่วไป

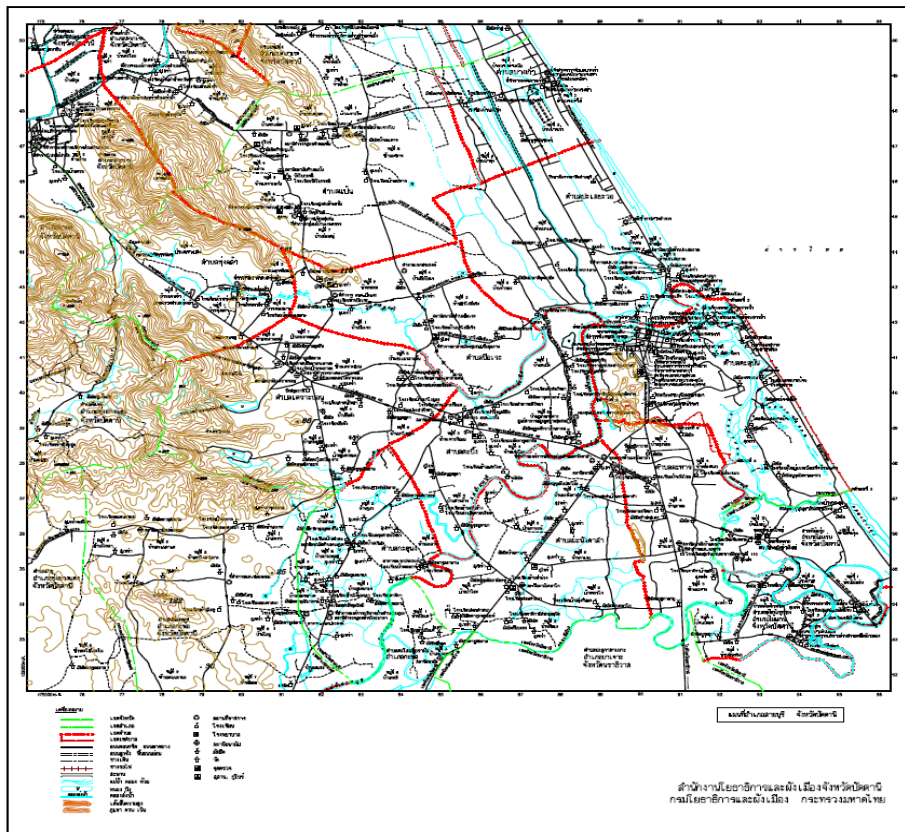
##### 4.1.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอสายบุรี ห่างจากที่ว่าการอำเภอสายบุรี ไกลที่สุด 1 กิโลเมตร และไกลสุด 8 กิโลเมตร มีระยะทางห่างอำเภอเมืองปัตตานี ประมาณ ๔๕ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้ (ดังแผนที่ประกอบ)

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลปะเสยะวอและตำบลบือเระ อำเภอสายบุรี  
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลมะนังดาลำและตำบลกะดุนง อำเภอสายบุรี  
 ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลละหารและตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี  
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลเตราะบอลและตำบลกะดุนง อำเภอสายบุรี

-4-

แผนที่แสดงขอบเขตพื้นที่อำเภอสายบุรี



4.1.2 เนื้อที่

ตำบลตะบึง มีเนื้อที่ทั้งหมด ประมาณ 13.07 ตารางกิโลเมตร หรือ 8,168 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 7.79 ของพื้นที่อำเภอสายบุรี มีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับที่ 8

อบต.	ขนาดอบต.	พื้นที่ (ตร.กม.)	ร้อยละของ พื้นที่	จำนวนหมู่ บ้าน	ลำดับพื้นที่
เตราะบอน	เล็ก	22.19	13.23	16	2
บือเระ	กลาง	14.07	8.39	4	7
กะดุนง	เล็ก	15.28	9.11	8	6
<b>ตะบึง</b>	<b>กลาง</b>	<b>13.07</b>	<b>7.79</b>	<b>6</b>	<b>8</b>



ปะเสยะวอ	กลาง	16.84	10.04	7	5
แป้น	เล็ก	24.93	14.86	8	1
ละหาร	เล็ก	12.09	7.21	5	9
มะนังดาลำ	เล็ก	22.18	13.22	6	3
บางเก่า	เล็ก	8.53	5.09	4	10
ตำบลตะลุงบัน	เทศบาลตำบล	18.56	11.06	20	4
พื้นที่รวม		167.74	100.00		

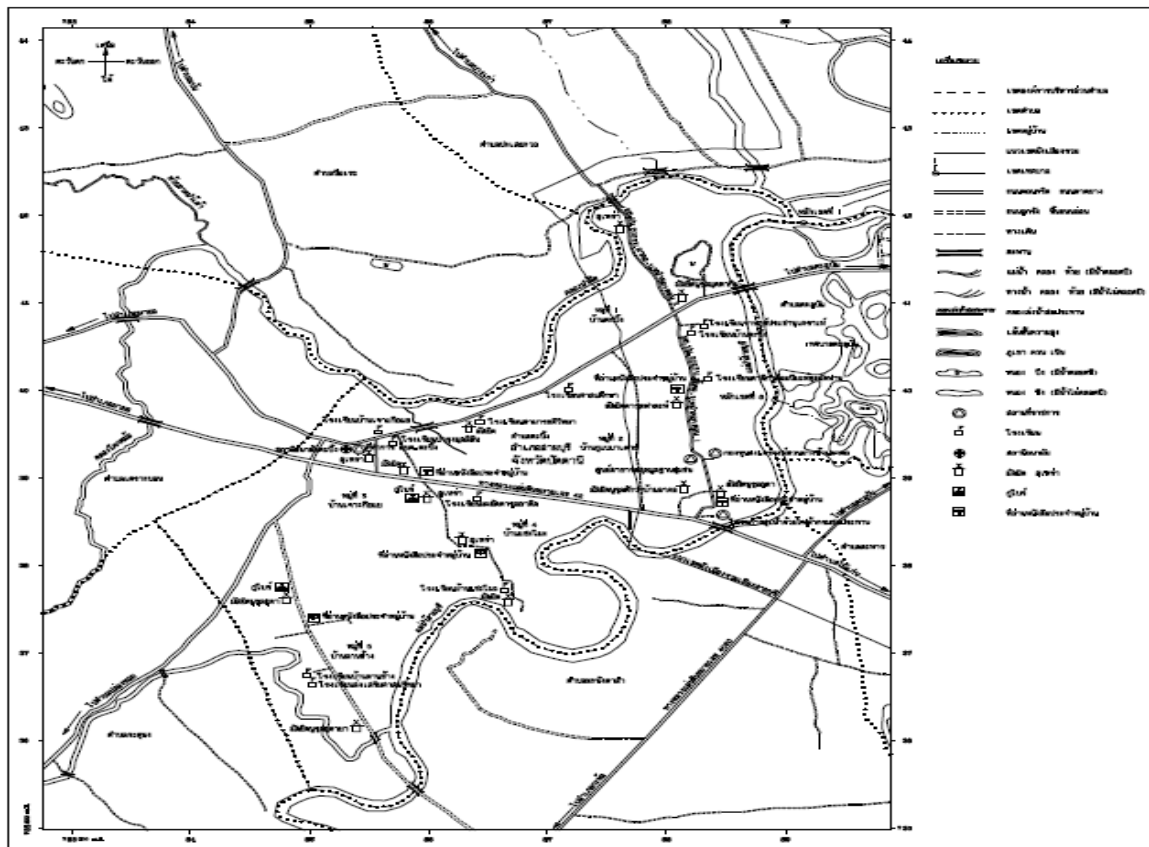
หมายเหตุ : ข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี

-5-

#### 4.1.3 ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลตะบิ้งมีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มทางฟากตะวันตกของพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ มีแม่น้ำสายบุรีไหลผ่าน จากทางทิศใต้ไปยังทิศเหนือ ในฤดูน้ำหลากจะมีน้ำล้นตลิ่งขึ้นมาจนเกิดปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก นอกจากนี้ยังมีแม่น้ำธรรมชาติคือ คลองปิโก และคลองจ่ากอง มีบึงขนาดใหญ่อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของตำบล

แผนที่แสดงตำบลตะบิ้ง อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี



#### 4.1.4 ข้อมูลประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งมีหมู่บ้านทั้งหมด 6 หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งหมด 5,983 คน รายละเอียดดังนี้

ตารางแสดงจำนวนประชากรในเขตตำบลตะบิ้ง ปี พ.ศ. 2559

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร	จำนวนครัวเรือน
---------	----------	--------------	----------------

		ชาย	หญิง	รวม	
1	บ้านตะบิ้ง	719	763	1,482	284
2	บ้านกุแบบาเตาะ	433	433	866	185
3	บ้านเจาะกือแย	749	805	1,554	366
4	บ้านแซะโมะ	263	274	537	122
5	บ้านลานช้าง	419	447	866	195
6	บ้านฆาเยาะมาตี	511	557	1,068	269
<b>ประชากรทั้งหมด</b>		<b>3,094</b>	<b>3,279</b>	<b>6,373</b>	<b>1,644</b>

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ ธันวาคม 2559 จากสำนักทะเบียนอำเภอสายบุรี กรมการปกครอง มีความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย 487.61 คนต่อตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็น 0.78 คนต่อไร่

-6-

ตารางแสดงสถิติจำนวนประชากรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 – พ.ศ. 2559

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร		
		2557	2558	2559
1	บ้านตะบิ้ง	1,418	1,481	1,482
2	บ้านกุแบบาเตาะ	838	855	866
3	บ้านเจาะกือแย	1,521	1,542	1,554
4	บ้านแซะโมะ	530	535	537
5	บ้านลานช้าง	842	859	866
6	บ้านฆาเยาะมาตี	1029	1,052	1,068
<b>ประชากรทั้งหมด</b>		<b>6,178</b>	<b>6,324</b>	<b>6,373</b>

ตำบลตะบิ้งแบ่งการปกครองออกเป็น 6 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านตะบิ้ง

นายมะกะตา มาหะมะ เป็นผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 2 บ้านกุแบบาเตาะ

นายมะลอมะลี สาแม็ง เป็นผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 3 บ้านเจาะกือแย

นายเจษฎา แวอีซอ เป็นกำนัน

หมู่ที่ 4 บ้านแซะโมะ

นายรอมือลี อามิง เป็นผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 5 บ้านลานช้าง

นายอับดุลมาน๊ะ อามิง เป็นผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 6 บ้านฆาเยาะมาตี

นายอับดุลรอหนิง อับดุลเลาะ เป็นผู้ใหญ่บ้าน

#### 4.2 สภาพทางเศรษฐกิจ

#### 4.2.1 อาชีพ

ประชากรในตำบลตะบิ้งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก เช่น ทำสวนยาง รองลงมาคือ สวนผลไม้ ทำไร่ ทำนา การเลี้ยงสัตว์ ประมง ค้าขายและรับจ้าง

#### 4.2.2 หน่วยธุรกิจ

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน่วยธุรกิจดังต่อไปนี้

- ปั้มน้ำมัน	จำนวน	1	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	1	แห่ง
- ร้านขายส่งผ้าคลุมผม	จำนวน	3	แห่ง

### 4.3 สภาพสังคม

#### 4.3.1 การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา 4 แห่ง

- โรงเรียนบ้านตะบิ้ง หมู่ที่ 1
- โรงเรียนบ้านเจาะกือแย หมู่ที่ 3
- โรงเรียนบ้านชะโมะ หมู่ที่ 4
- โรงเรียนบ้านลานช้าง หมู่ที่ 5

-7-

โรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษา ( โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา ) 4 แห่ง

- โรงเรียนราษฎร์ประชานุเคราะห์ หมู่ที่ 1
- โรงเรียนศาสนศึกษา หมู่ที่ 1
- โรงเรียนสามารถดีวิทยา หมู่ที่ 3
- โรงเรียนบำรุงมุสลิมีน หมู่ที่ 3

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน 3 แห่ง

- ศูนย์เด็กเล็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดดารุลอิสซาน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานช้าง
- ศูนย์เด็กเล็กก่อนเกณฑ์ประจำมัสยิดกุแบบาเตาะ

ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน 6 แห่ง

ศูนย์การเรียนรู้ 1 แห่ง

#### 4.3.2 สถาบันและองค์การทางศาสนา

มัสยิด / สุเหร่า จำนวน 10 แห่ง

#### 4.3.3 การสาธารณสุข

1.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตะบิ้ง หมู่ที่ 3

### 4.4 การบริการพื้นฐาน

#### 4.4.1 การคมนาคม

การคมนาคมในตำบลตะบิ้ง มีถนนดังตารางต่อไปนี้ คือ

เส้นทาง	พื้นที่ (หมู่)	ระยะทาง (เมตร)	ประเภทถนน
เส้นทางสายหลัก ( จำนวน 4 สาย)			
1.ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 42 (เอ)	2,3,6	3,900	ถนนลาดยาง

18) บัดตานี-นราธิวาส ถนนสายกะลาพอ			
2.ถนนสายเจาะกือแย - สายบุรี	1,3	4,000	ถนนลาดยาง
3.ถนนสายกาเยาะมาตี - เจาะกะพ้อ	5,6	2,000	ถนนลาดยาง
4.ถนนลาดคอ – จำกอง	1,2	3,500	ถนนลาดยาง
<b>ถนนหมู่บ้าน ( จำนวน 10 สาย )</b>			
1.ถนนเจาะกือแย – แซะโมะ	3,4	2,500	หินคลุก,ลาดยาง
2.ถนนสายกาเยาะมาตี – ลานช้าง	5,6	3,200	หินคลุก,ลาดยาง
3.ถนนสายบือแนยามู – ลานช้าง	5,6	1,850	ลูกรัง
<b>เส้นทาง</b>	<b>พื้นที่ (หมู่)</b>	<b>ระยะทาง (เมตร)</b>	<b>ประเภทถนน</b>
4.ถนนสายสระตะบิ่ง	1	1,545	คสล. , ลูกรัง
5.ถนนสายบ้านพักครู	3	345	คสล.
6.สายศาลาเก่า	3	493	คสล.
7.ถนนสายชลประทาน	1,2	1,700	ถนนดิน
8.ถนนสายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	2	170	คสล.
9.ถนนสายลานช้าง – ละอาร์	5	1,300	คสล. , ลูกรัง
10.ถนนสายโต๊ะลาตู – โต๊ะอูละ	5	400	ลูกรัง

-8-

#### 4.4.3 การไฟฟ้า

- หมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ครอบคลุมทั้ง 6 หมู่บ้าน แต่ยังมีบางครัวเรือนไม่มีไฟฟ้าใช้

#### 4.4.4 แหล่งน้ำธรรมชาติ

แม่น้ำ คลอง และลำห้วย จำนวน 6 สาย ได้แก่

- แม่น้ำ 1 สาย (แม่น้ำสายบุรี)
- คลอง 1 สาย (คลองน้ำจืดจำกอง)
- ลำห้วย 4 สาย

#### 4.4.5 ด้านแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย 1 แห่ง
- บ่อโยก 4 แห่ง
- ประปา 5 แห่ง (ชำรุด 3 แห่ง)
- สระน้ำ 1 แห่ง

#### 4.5 ข้อมูลอื่น ๆ

##### มวลชนจัดตั้ง

- ไทยอาสาป้องกันชาติ

- คน

- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 19 คน
- อาสาสมัครคุมประพฤติ 10 คน
- อาสาสมัครหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย 11 คน
- อาสาสมัครปฏิบัติการฉุกเฉินเบื้องต้น (FR) ๒๐ คน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

-๙-

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ตะบิ้ง จากการประชาคมหมู่บ้าน ทั้ง 6 หมู่บ้าน โดยแยกวิเคราะห์ออกเป็นแต่ละด้าน ประกอบด้วย

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	1. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวกในการสัญจร 2. ระบบไฟฟ้าในพื้นที่ ยังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลหมู่บ้านการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตาม 3. ปัญหาน้ำท่วมขัง 4. ระบบบริหารจัดการน้ำใช้

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่
<p><b>2. ด้านเศรษฐกิจ</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</li> <li>2. ปุ๋ยราคาแพง</li> <li>3. ขาดทักษะในการบริหารจัดการธุรกิจการพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตลาด</li> </ol>
<p><b>3. ด้านสังคม</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เกิดภัยธรรมชาติเป็นประจำทุกปี น้ำท่วม ไฟไหม้ ลมพายุ ทำให้เกิดความเสียหายทั้งพื้นที่เกษตรกรรมและบ้านพักอาศัย</li> <li>2. เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปร</li> </ol>
<p><b>4. ด้านการเมืองและการบริหาร</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนขาดความรู้ และโอกาสแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาท้องถิ่นทำให้การพัฒนาไม่ตอบสนองและแก้ปัญหา</li> <li>2. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนา ไม่เห็นความสำคัญและคิดว่าการเมืองเป็นเรื่องไกลตัว</li> </ol>

ด้าน	ปัญหาในพื้นที่
5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1. สารพิษตกค้างในแหล่งน้ำตามธรรมชาติ 2. ขยะมูลฝอยในครัวเรือน
6. ด้านสาธารณสุข	1. ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ที่ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้รับการช่วยเหลือ 2. โรคติดต่อและโรคระบาดยังเกิดเป็นประจำทุกปี

-11-

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน

ปัจจัยภายใน	
จุดแข็ง 1(Strength)	
<b>ด้านสังคมการศึกษา กีฬา สาธารณสุข</b> 1. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่พอเพียงและหลากหลายสาขา 2. มีสถานเอนาามัยชุมชนอย่างเพียงพอในตำบล 3. มีสถานที่ออกกำลังกายในตำบล	<b>ด้านสังคม</b> 1. ประ 2. เย
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> 1. มีวัฒนธรรมและประเพณี และวิถีชีวิตที่มีเอกลักษณ์ 2. ประชาชนมีความชำนาญในด้านภูมิปัญญาชาวบ้านหลายด้าน	<b>ด้านเศรษฐกิจ</b> 1. ป 2. ส

ปัจจัยภายใน	
<b>จุดแข็ง 1(Strength)</b>	
3. มีสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการทำนาพืชสวนและมีความรู้หลากหลายทางชีวภาพ	3. ช... และ SME
<b>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นจุดเชื่อมโยงเส้นทางภายในจังหวัดและต่างจังหวัดมีการคมนาคมที่สะดวกโดยทางรถยนต์</li> <li>2. มีเส้นทางการคมนาคมติดต่อระหว่างตำบลและระหว่างอำเภอสะดวกใช้การได้ตลอดปี</li> </ol>	<b>ด้านโครง</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ช...</li> <li>2. ช...</li> <li>3. มี...</li> </ol>
<b>ด้านการเมืองการบริหาร</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีอิสระในการบริหารจัดการ</li> <li>2. มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเองและตรวจสอบได้</li> <li>3. ประชาชนมีความต้องการและมีความเข้าใจในการปกครองตนเอง</li> <li>4. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ</li> <li>5. มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการสามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ</li> </ol>	<b>ด้านการ</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. รั...</li> <li>2. บ...</li> <li>3. ช...</li> <li>4. ค...</li> <li>5. แ...</li> <li>6. ก...</li> </ol>

-12-

ปัจจัยภายใน	
<b>โอกาส ( Opportunity)</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นโยบายรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน</li> <li>2. การปฏิรูประบบราชการและนโยบายการพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของจังหวัด</li> <li>3. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น</li> </ol> <p>เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. นโยบายของรัฐเอื้อต่อการพัฒนา OTOP และ SME นโยบายรัฐบาลสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ IT</li> <li>5. นโยบายเร่งรัดการปลูกพืชเศรษฐกิจและการเกษตรปลอดภัย</li> <li>6. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดและผู้มีอิทธิพลอย่างจริงจัง</li> <li>7. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนโครงการบริหารจัดการลุ่มน้ำ</li> <li>8. พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542</li> </ol> <p>ทำให้ท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศมีแนวโน้มดีขึ้น</li> </ol>	



## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 8 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

### 5.1 ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- (8) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))

## 5.2 ด้านสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (2) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))

-14-

## 5.3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))

## 5.4 ด้านแหล่งน้ำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))

## 5.5 ด้านการเมือง การบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (3) การประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))

## 5.6 ด้านสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))

(3) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))

### 5.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))

### 5.8 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17 (12))

ภารกิจทั้ง 8 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :** มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ฯ

มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง

พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

-15-

## 6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง

เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบภารกิจ

อำนาจหน้าที่

ในการบริหารจัดการภายในตำบล/หมู่บ้าน

เพื่อจัดการด้านโครงสร้างต่าง ๆ

รวมทั้งแก้ไขปัญหา

และตอบสนองความต้องการของประชาชน

โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่ดีเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

ซึ่งแยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง ได้ดังนี้

### ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
2. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น
3. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
4. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา และวัฒนธรรม

7. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ประชาชน
8. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
9. การส่งเสริมและพัฒนาคูณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
10. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
11. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
12. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
13. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
14. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

### ภารกิจรอง

1. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
2. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
4. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
5. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
6. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
7. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
8. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
9. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
10. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว
11. การรักษาความสงบเรียบร้อย  
การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 37 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม

และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนราชการคือกองคลัง มีความต้องการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มให้มีความเหมาะสมกับภารกิจการงาน แต่ต้องมีการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิน ๔๐% องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง จึงได้มีการทบทวนภารกิจงานและอัตรากำลังเดิมว่าเหมาะสมกับภาระงานหรือไม่ ตำแหน่งใดซ้ำซ้อน ตำแหน่งที่ควรยุบเลิก หรือปรับเปลี่ยน อัตรา (มีการยุบเลิกตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี 1 อัตราและพนักงานจ้าง 1 อัตรา) จึงได้กำหนดอัตรากำลังในอัตราเดิม 37 อัตรา เพื่อให้กระทบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลดังกล่าว และได้กำหนดแนวทางให้มีการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และได้วิเคราะห์ศักยภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะบิ้ง ดังนี้

**การวิเคราะห์ศักยภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT)**

**เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง (ระดับตัวบุคคล)**

<p><u>จุดแข็ง S</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดีเป็นส่วนใหญ่</li> <li>2. มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน</li> <li>3. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>4. สามารถทำงานกับชาวบ้าน/ชุมชนได้ดี</li> <li>5. บุคลากรได้รับสิทธิสวัสดิการที่ดี</li> </ol>	<p><u>จุดอ่อน W</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรบางรายขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน</li> <li>2. มีอุปนิสัยส่วนตัวที่ควรปรับปรุงการทำงาน</li> <li>3. บางรายได้รับภารกิจงานมากเกินไปจนตำแหน่ง</li> <li>4. ใช้ระบบกันเองมากเกินไป ขาดระเบียบวินัย</li> <li>5. มีความเสี่ยงในข้อผิดพลาดการปฏิบัติงานและการดำเนินงาน</li> </ol>
<p><u>โอกาส O</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>2. มีคณะกรรมการกลางการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น</li> <li>3. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายให้ความสำคัญกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> </ol>	<p><u>ข้อจำกัด T</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กระแสสังคม/หน่วยงานภายนอกไม่ค่อยยอมรับการทำงานบุคลากรท้องถิ่น</li> <li>2. การทำงานของบุคลากรมีข้อจำกัดต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมายอาจทำให้การบริการประชาชนไม่</li> </ol>

**การวิเคราะห์ศักยภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT)**

**เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง (ระดับองค์กร)**

<p><u>จุดแข็ง S</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม</li> <li>2. บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ดี</li> <li>3. ผู้บริหารมีนโยบายให้ความสำคัญบุคลากรในองค์กร</li> <li>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> </ol> <p>5 ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>6 . ส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p><u>จุดอ่อน W</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. หน่วยงานมีปีติเหมาะสมกับภาระงาน</li> <li>2. ขาดแคลนบุคลากร</li> <li>3. บุคลากรขาดวิสามัคคีในองค์กร ขาด</li> <li>4. ระเบียบกฎหมาย</li> </ol>
<p><u>โอกาส O</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. นโยบายของรัฐมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น</li> <li>2. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนด้านสิทธิสวัสดิการของบุคลากรท้องถิ่น เช่น กองคำรักษาพยาบาลจ่ายตรง สปสช.</li> <li>3. หน่วยงานสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนให้ความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากรของอปท.</li> </ol> <p>4. น โ ย บ า ย ก า ร ป ฏิ ร ู ๒ อ ป ท . เป็นโอกาสที่ดีสำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงานท้องถิ่นอย่างโปร่งใสสุจริตลดความเสี่ยง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. มีระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี</li> </ol>	<p><u>ข้อจำกัด T</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบอุปถัมภ์ในระ</li> <li>2. กระแสข่าวด้านลบข</li> <li>3. ระเบียบกฎหมายด้า</li> <li>4. พื้นที่ตั้งอยู่ในเขต</li> </ol> <p>บุคลากรนอกพื้นที่ไม่อาส</p>

จากการวิเคราะห์วิเคราะห์ศักยภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง สรุปปัญหาและแนวทางแก้ไข ดังนี้

1. ด้านอัตรากำลังคน มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภาระงาน เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่บ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรเกิดความหวาดกลัว จึง ขาด อัตรา กำลัง คน ปฏิบัติงาน และทางผู้บริหารมีแนวนโยบายให้มีการควบคุมด้านใช้จ่ายด้านบุคคลอย่างเคร่งครัด เพื่อมิให้ขัดต่อระเบียบกฎหมาย ส่วนการแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวกับความต้องการใช้อัตรากำลังนั้นได้กำหนดแนวทางให้ทุกส่วนราชการใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เต็มความสามารถ และให้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนให้สามารถทำงานได้สำเร็จเร็วขึ้น มอบหมายงานให้กับบุคลากรที่มีภาระงานไม่มากเกินไปรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้น หรือการให้มีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเมื่อมีภาระงานที่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จในเวลาราชการ และการสร้างจิตสำนึกและสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งให้มีจิตสำนึกที่ดีและเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีแนวทางแก้ไขในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านประสิทธิภาพบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง บางรายยังมี

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ขาดความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทำให้เกิดความผิดพลาด หรือการทำงานล่าช้า หรือการบริการประชาชนไม่ดีเท่าที่ควร เป็นผลกระทบต่อตนเอง

องค์กร และ ประชาชน ผู้รับบริการ องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งจึงมีแนวทางนโยบายในการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ให้ทุกส่วนราชการพิจารณาพัฒนาส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม ทักษะการปฏิบัติงานตามตำแหน่งสายงานอย่างน้อย 1 ครั้ง/หลักสูตร ต่อปี หรือส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แก่บุคลากรในหน่วยงาน และลดปัญหาการขอเพิ่มอัตรากำลังที่เหมาะสม

2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งมีแนวทางให้

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง ยึดถือและปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันทั่วไป รวมถึงสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อปฏิบัติ/ข้อห้ามเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษทางวินัย เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

3. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ องค์การบริหาร

ส่วนตำบลตะบิ้งมีแนวนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่มีมลพิษ มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานครบถ้วน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และมีแนวนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ เช่นการส่งเสริมให้มีการสอบคัดเลือกเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การมอบหมายงานที่สูงขึ้น

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งจึงได้กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ในจำนวนอัตราแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิม คือ 38 อัตรากงเหลืออัตรากำลัง 37 อัตรามีส่วนราชการตามโครงสร้าง คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 เพื่อรองรับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งในอนาคตต่อไป

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 โครงสร้าง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหา แนวทางการแก้ไข และควม ต้อ ง ก า ร ข อ ง ป ร ะ ช า ช น ทำให้มีภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการและแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง สามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจอย่างครบถ้วน มีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมในการรองรับภารกิจการถ่ายโอนในอนาคตข้างหน้า จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล มีส่วนราชการและมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

#### 1. ส ี า หนั ก ง า น ป ลั ด อ บ ต .

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

2. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ



งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี ของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุน การกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

-20-

## **8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

### **8.1 โครงสร้าง**

จาก การที่ องค์ การ บริหาร ส่วน ตำบล ตะบิ้ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และ องค์ การ บริหาร ส่วน ตำบล พิจารณา เห็น ว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

**ตารางโครงสร้างอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2561-2563**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>1.1 <u>งานบริหารทั่วไป</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p><b>1.2 <u>งานนโยบายและแผน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ</li> <li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>1.3 <u>งานบริหารงานบุคคล</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไป</li> <li>- งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ</li> <li>- งานทะเบียนประวัติผู้บริหารสมาชิกสภา</li> <li>- พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ</li> <li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>1.4 <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน</li> </ul>	<p><b>1. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>1.1 <u>งานบริหารทั่วไป</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p><b>1.2 <u>งานนโยบายและแผน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ</li> <li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>1.3 <u>งานบริหารงานบุคคล</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไป</li> <li>- งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ</li> <li>- งานทะเบียนประวัติผู้บริหารสมาชิกสภา</li> <li>- พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ</li> <li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>1.4 <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวกและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย</li> </ul> <p><b>1.4</b></p> <p><b><u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>1.5 <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - ผู้ติดยาเสพติด</li> <li>- งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>1.6 <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานข้อมูลทางวิชาการ</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>1.7 <u>งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</li> <li>- งานดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ</li> <li>- งานด้านการท่องเที่ยว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ที่ได้รับผลกระทบจากสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>1.5 <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - ผู้ติดยาเสพติด</li> <li>- งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>1.6 <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานข้อมูลทางวิชาการ</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>1.7 <u>งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</li> <li>- งานดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ</li> <li>- งานด้านการท่องเที่ยว</li> <li>- งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>		
---	--	--

-22-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>2. กองคลัง</b></p> <p><b>2.1 <u>งานการเงินและบัญชี</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>2.2 <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>2.3 <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></b></p>	<p><b>2. กองคลัง</b></p> <p><b>2.1 <u>งานการเงินและบัญชี</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>2.2 <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>2.3 <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่า</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่า ใบอนุญาต / ค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนคนผู้เสียภาษี</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการ เก็บรายได้</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย</li> </ul>	<p>ใบอนุญาต / ค่าปรับ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนคนผู้เสียภาษี</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดการ เก็บรายได้</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย</li> </ul>	
--	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>3. กองช่าง</b></p> <p><b>3.1 งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>3.3 งานประสาธาณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสาธาณูปโภคประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ/บำบัดน้ำเสีย</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>3.4 งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>3. กองช่าง</b></p> <p><b>3.1 งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>3.5 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>3.6 งานประสาธาณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสาธาณูปโภคประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ/บำบัดน้ำเสีย</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>3.7 งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>4.1 งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานการศึกษาด้านพื้นฐาน</li> <li>- งานแผนงานและวิชาการ</li> <li>- งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>4.2 งานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>4.4 งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนและสังคม</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน</li> </ul>	<p><b>4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>4.2 งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานการศึกษาด้านพื้นฐาน</li> <li>- งานแผนงานและวิชาการ</li> <li>- งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>4.2 งานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม กีฬา และนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>4.4 งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพัฒนาชุมชนและสังคม</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน</li> </ul>	

<p>ผู้สูงอายุและผู้พิการ</p> <p>- งานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ผู้สูงอายุและผู้พิการ</p> <p>- งานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย</p>	
---	---	--

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก การเกษียณอายุ

3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ 2** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร



ดำเนินการแทน

5. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ 3** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

### **1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2**

#### **ประการ**

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้ม การเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

-26-

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละขั้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะปฏิบัติงาน	5	วัน
1 ปี จะมีวันปฏิบัติงาน	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี	30	วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง

(08.30–16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6) 1,380 ชั่วโมง

หรือ (1,380 x 60) 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1 ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

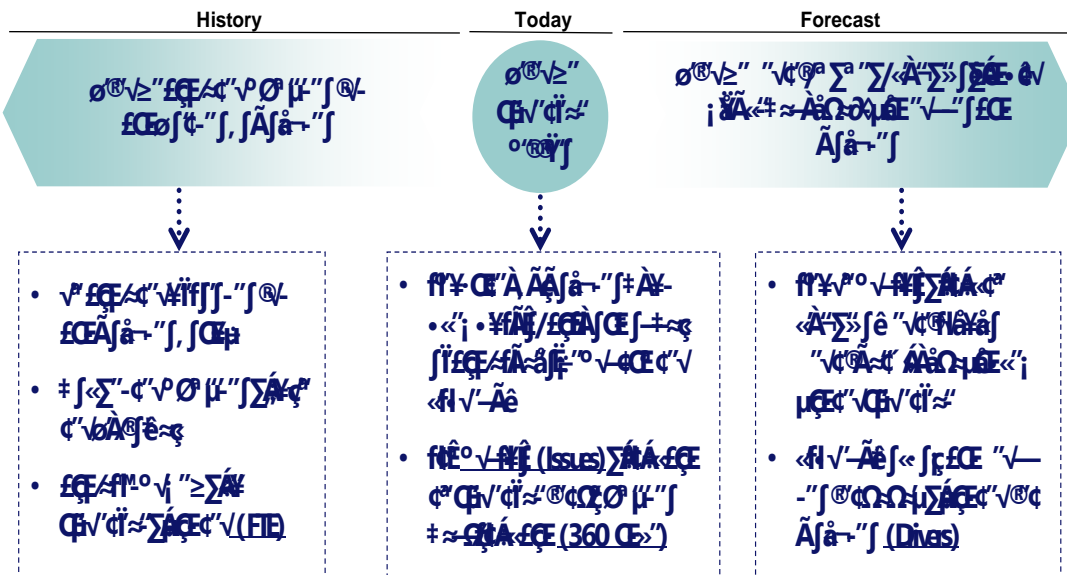
**2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน** วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าบุคลากรที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

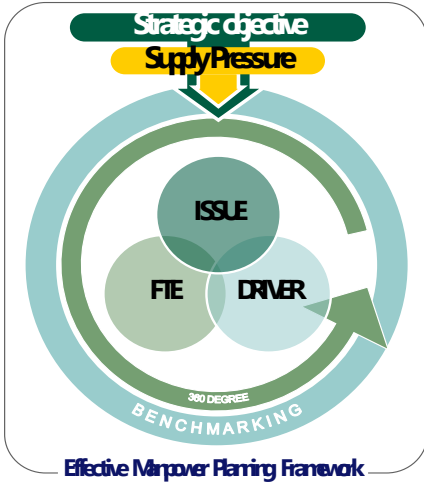
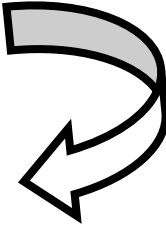
2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนบุคลากร จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งใต้มีแนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis) เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ เชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)

ดังนี้



• i ā o v o v ≥ " μ + # • ε ε ε - ε ε ε j c j (Can't measure workload by just looking at history)  
 • i ā o v o v ≥ " μ + # • ε ε ε - " v - " j ε j " o , j c " • μ (Can't measure workload by just looking at forecast)



c ε v c c ε Σ i " , μ c		
i ŷ i c c c j	i ŷ i c e " o j	i ŷ i c e , o ā j " • μ :
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> <li>FIE (Full Time Equivalent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supply pressure</li> <li>360 degree+Issue</li> <li>Benchmarking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategic Objective</li> <li>Diver</li> </ul>

"A study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

c " v o v ≥ " c v c i s ~ ε c " v μ c < j " v μ c c ε μ μ c < i • ~ μ i ā j ε ε ε , ε c  
 o " o v o v ≥ " ε ε ε j c j " v Σ A c " ā - " # ~ ε - " j μ i ā o μ ε o j ε < i j ā i y o c ε ā j

องค์การบริหารส่วนตำบลตะบึง ได้วิเคราะห์ภารกิจงานและความต้องการอัตรากำลัง จากข้อมูลต่าง ๆ เพื่อพิจารณากำหนดอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ดังนี้

1. ตารางสรุปการวิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลัง

ส่วนราชการ	ภารกิจ/งาน	การวิเคราะห์ภารกิจงานและอัตรากำลัง			
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
อบต.ตะบึง	1. บริหารงานท้องถิ่น	1	-	-	-
สำนักงานปลัด	1. บริหารงานทั่วไป	2	-	3	1
	2. งานนโยบายและแผน	1	-	-	-
	3. งานบริหารงานบุคคล	1	-	-	-
	4. งานป้องกันและบรรเทาฯ	1	-	-	1
	6. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	1	-
	7. งานส่งเสริมการเกษตร	-	2	-	-
กองคลัง	1. บริหารงานการคลัง	1	-	-	-
	2. งานการเงินและบัญชี	1	-	1	-
	3. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	1	-	1	-
	4. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	1	-	1	-
กองช่าง	1. บริหารงานช่าง	1	-	-	-
	2. งานก่อสร้าง	1	-	-	-
	3. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	1	-
	4. งานผังเมือง	-	-	-	1
	5. งานประสานสาธารณสุขปโภค	-	-	1	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1. บริหารการศึกษา	1	-	-	-
	2. งานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	5	-	2	-
	3. งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	1	-	1	-
	4. งานส่งเสริมการศึกษาฯ	1	-	-	-
	<b>รวม</b>			<b>37</b>	

## 2. ตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ลำดับที่	อปท.	ส่วนราชการ	พื้นที่ (ตร.กม.)	งบรายจ่ายปี 2561	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม (อัตรา)
1	อบต.ตะบิ้ง	4	13.07	41,677,800	21	2	14	37
2	อบต. บือระ	4	14.07	40,700,000	19	-	13	32
3	อบต.กะดุนง	4	15.28	39,000,000	19	1	13	33
4	อบต.ปะเสยะวอ	4	16.84	39,500,000	21	-	14	35
5	อบต.แป้น	3	24.93	28,000,000	25	-	20	23
6	อบต.มะนังดาลำ	5	22.18	45,141,600	30	1	10	41
7	อบต.บางเก่า	4	8.53	34,000,000	15	-	12	27
8	อบต.ละหาร	4	12.09	35,142,200	23	-	7	30

สรุปผลการการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน 7 แห่ง ผลการวิเคราะห์สรุปว่าการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้งมีความเหมาะสม การกำหนดตำแหน่งมีจำนวนใกล้เคียงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น คือ จำนวนอัตรากำลังที่กำหนดมาก-น้อย สอดคล้องกับ จำนวนงบประมาณรายจ่ายและจำนวนพื้นที่รับผิดชอบ

**การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง

ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

และสามารถนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลอัตรากำลัง 3 ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.2561 – 2563

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
2. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี กสค.)
4. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
5. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
6. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
7. ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	1	1	1	1	-	-	-	งบบุคลากร
8. ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	1	1	1	1	-	-	-	งบบุคลากร

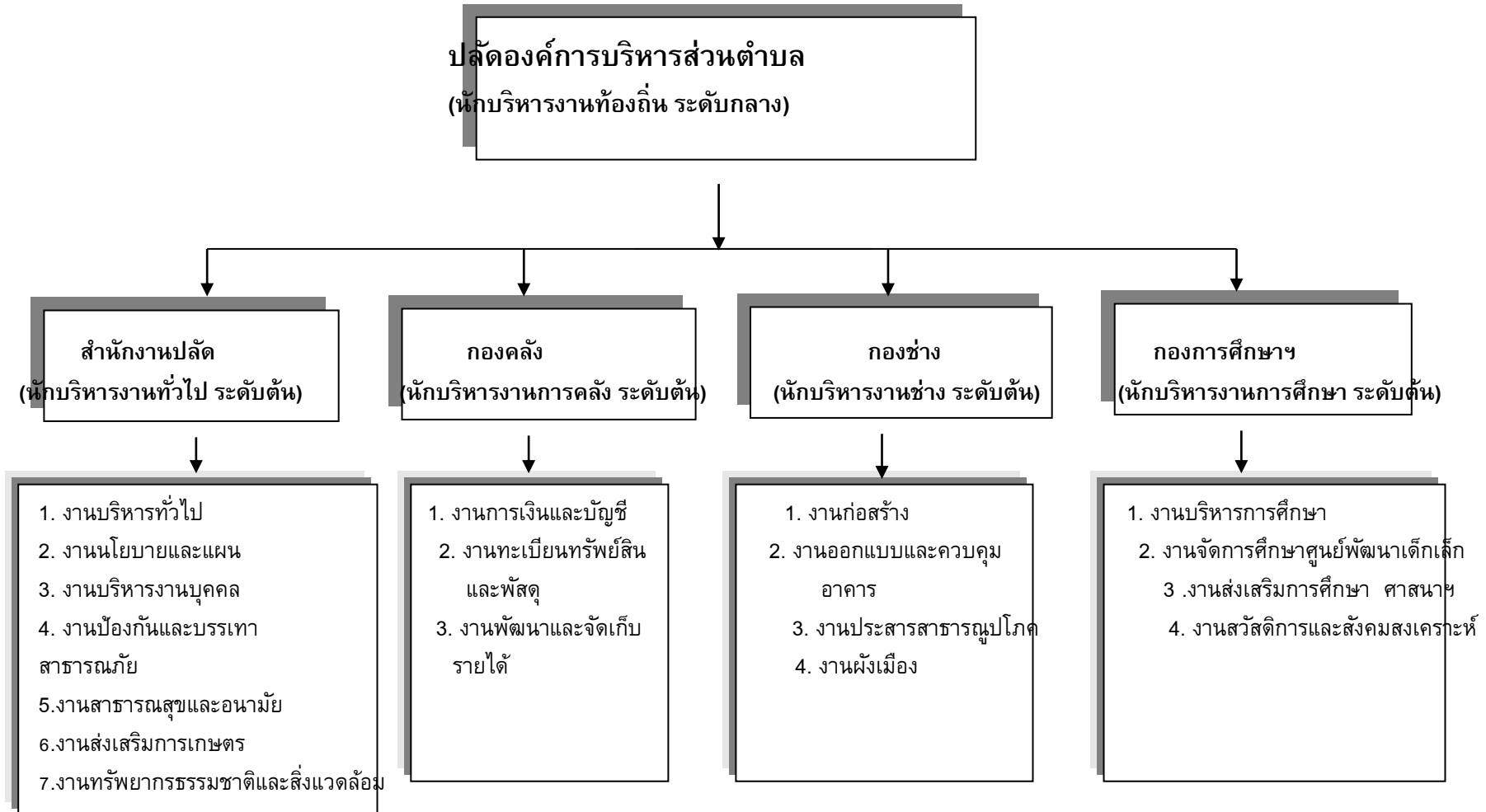
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
9. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
10. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
11. พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
12. พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
13. คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
14. คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
15. คนงานทั่วไป	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<b>กองคลัง</b>								
1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
2. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
3. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
4. เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี กสด.)
5. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
6. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
7. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
2. นายช่างโยธาชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
3. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม

4. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
5. คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
1. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
2. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชี กสส.)
3. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
4. ครู คศ.1	5	5	5	5	-	-	-	งบบุคลากร
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
6. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	งบบุคลากร
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>-2/+1</b>	-	-	

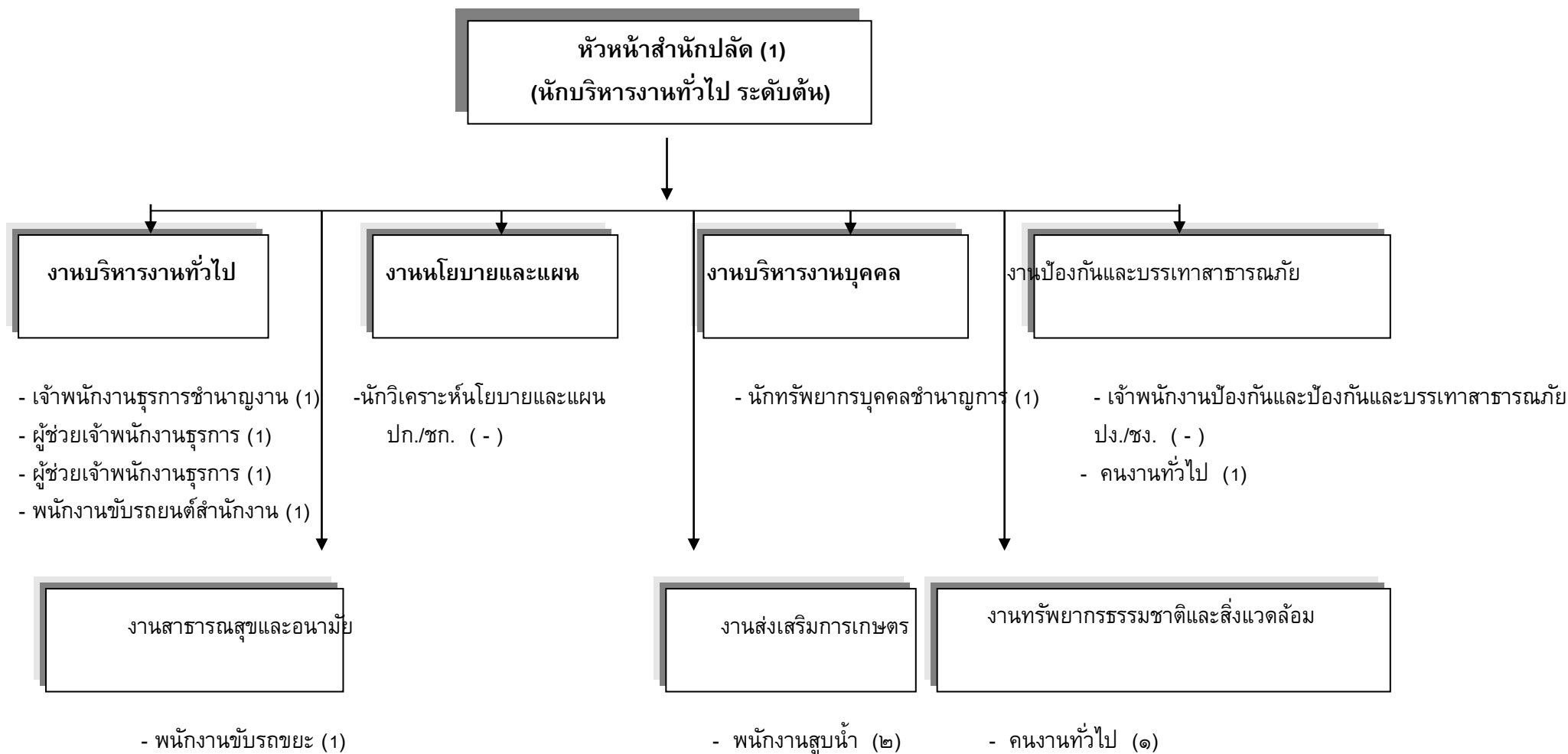


## 10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล



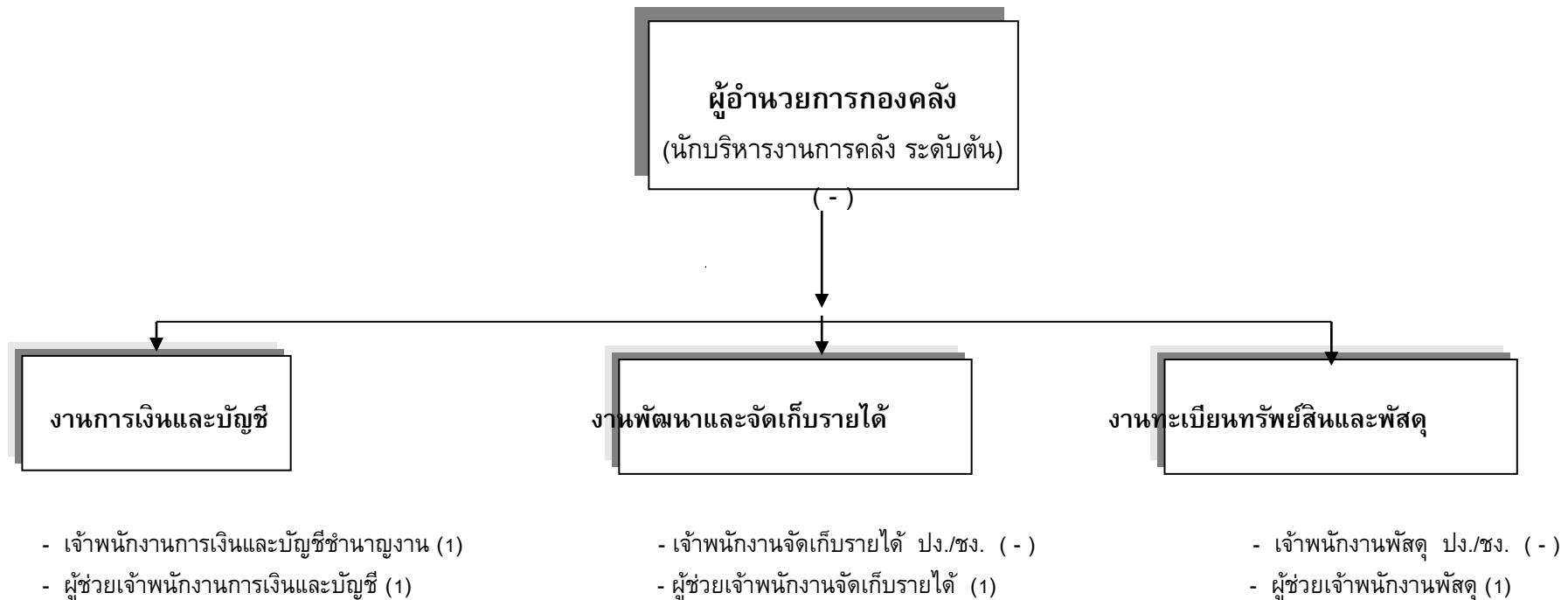
### โครงสร้างของสำนักงานปลัด



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	1				1					1		2	4	2	11

-34-

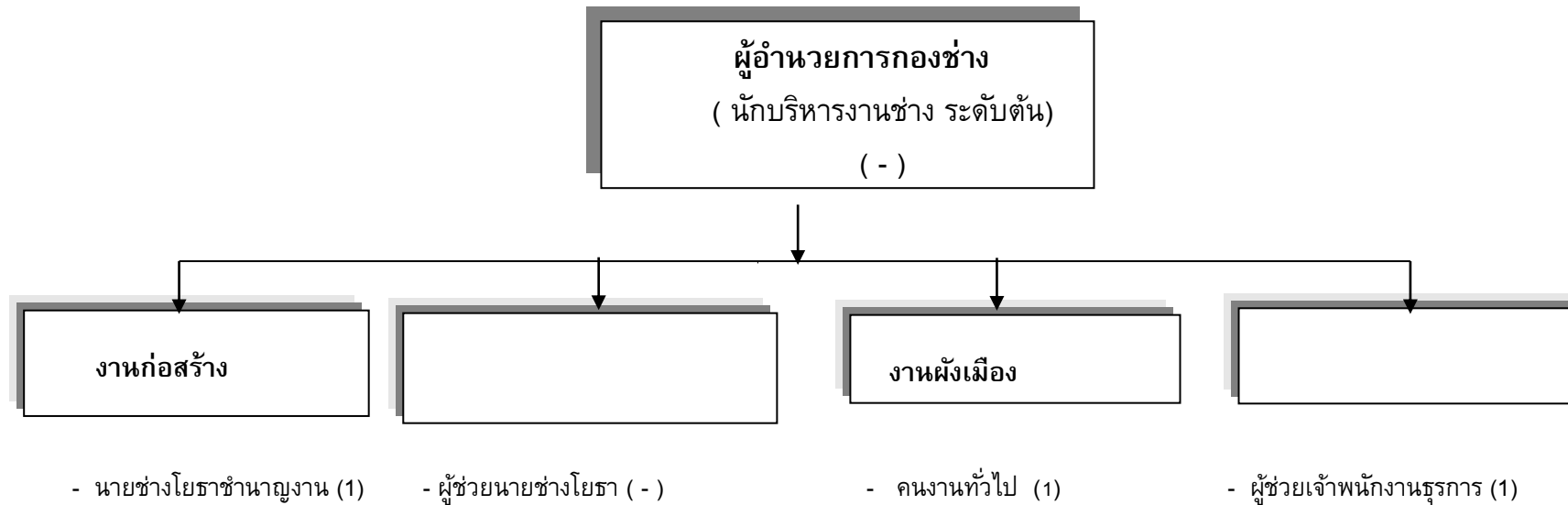
### โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน							๕		๓	1		3		4

-35-

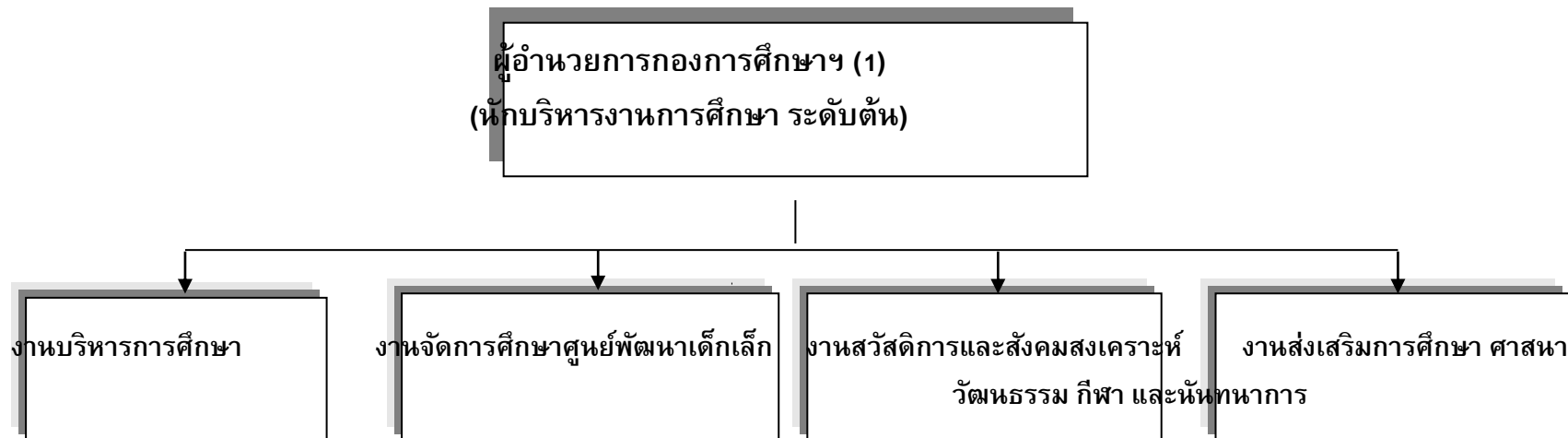
### โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน							๕			1		1	1	3

-36-

### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (-)

- ครู คศ.๑ (5)

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (-)

- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๒)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (1)

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกา ร	ชำนาญกา ร	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงา น	ชำนาญงา น	อาวุโส	ครูผู้ช่ว ย	คศ.1	คศ.2	ทั่วไป		ภารกิ จ
จำนวน	1											5				3	9







### 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะบิ้ง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จะยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพของหน่วยงาน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก









