



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป็นเต  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลป็นเต อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้ สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด พัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป็นเต แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลป็นเต จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายสาโรจน์ บุญเรืองขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป็นเต



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต

อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต

อำเภอกวนขนุน จังหวัดพัทลุง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลปันแตให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นแต	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นแต	๑๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นแตจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๓๙

---

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลปันท**

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปันท จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเตา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเตา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเตา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเตา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเตา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปันท แต่ ซึ่งมีนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปันท ตามกฎหมายจัดตั้งองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปันท เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปันท บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและดำเนินการตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนรองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพัทลุง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรของประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่มีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการ

บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ กำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับ การกิจของแต่ละหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็น งานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่ พึ่งประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงาน ในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วน ราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานมากขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุ ราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่ง ที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำ ข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการ เจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้อง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ

อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มีเวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปันแต มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการให้บริการสาธารณะภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ยังเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คือ ปัญหาด้านงบประมาณ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องหาเงินที่จะต้องบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญและจำเป็นต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือ เรื่องการกำจัดขยะมูลฝอยในหมู่บ้านเพื่อรองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาขณะนี้ในเมืองใหญ่ ๆ หรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหาอย่างมาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการกำจัดขยะ เพื่ออนาคตจะได้ไม่ต้องประสบปัญหาหรือประสบปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

##### ขอบเขตและปริมาณปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านมีสภาพเป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดละอองฝุ่นหนาที่บ เกิดมลภาวะทางอากาศ และเป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้เด็กนักเรียน และประชาชนที่สัญจรไป-มา ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

๒. ทางระบายน้ำ ลำคลอง บางแห่งมีสภาพแคบและตื้นเขิน ลำเหมืองส่งน้ำมีวัชพืชปกคลุม ท่อระบายน้ำยังถูกกีดขวางหลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปันแต บ้านเรือนที่มีบ้านเลขที่จะมีไฟฟ้าครบทุกครัวเรือน แต่ขนาหรือศาลาที่พักที่สร้างในสวนที่อยู่ห่างไกลจากชุมชนและพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร ลักษณะการอยู่ร่วมกันยังไม่หนาแน่น เป็นบริเวณกลางทุ่งนา ยังไม่มีไฟฟ้าแสงสว่างเข้าถึง

๔. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาครบทุกหมู่บ้าน การผลิตน้ำเพื่อบริโภคอุปโภค เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน แต่ระบบประปาบางหมู่บ้านก่อสร้างมาหลายปีแล้ว ทำให้ถังเก็บน้ำประปาเป็นสนิม พูพัง ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้ง จนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหายซ้ำรูดพัง ต้องทำการซ่อมแซมจนทำให้งบประมาณการบริหารขาดดุล และไม่เพียงพอ และน้ำประปายังมีหินปูนผสมอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ในช่วงฤดูแล้งหรือช่วงที่ฝนทิ้งช่วงเป็นเวลานาน ๆ น้ำประปาจะไม่เพียงพอ

๕. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนสำหรับการทำนาปี บางครั้งเกิดปัญหาภัยแล้ง ทำให้ไม่มีน้ำเพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการสูบน้ำจากคลองเข้าพื้นที่นาของตนเอง ทำให้เพิ่มต้นทุนในการผลิต เช่น ค่าน้ำมัน ค่าไฟฟ้า เป็นต้น บางพื้นที่พบปัญหาไม่เอียงเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง ลำคลองไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ได้ หน้าแล้งลำคลองจะแห้งขอด

๖. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเทอร์เน็ตมีบริการฟรี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต แต่บ้านเรือนส่วนใหญ่จะมีไว้ให้ลูกหลานตนเองที่กำลังเรียนหนังสือได้ใช้เฉพาะครัวเรือน

#### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้ โดยการจัดหางบประมาณให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่ เขตติดต่อกับตำบลใกล้เคียงหรือโครงการ/กิจกรรมที่เกี่วกันสภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของบสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวก ทิวถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ก่อสร้างท่อเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น ชุดลอกคลอง สระเก็บพักน้ำ
๕. จัดหาแหล่งเก็บกักน้ำ และจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาด ในการอุปโภค บริโภค
๖. สนับสนุนปัจจัยการผลิต
๗. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๘. การติดต่อประสานงานกับพ่อค้าคนกลาง และสร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๙. สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
๑๐. สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
๑๑. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช
๑๓. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

ในด้านเศรษฐกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการทำนาในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขาย ออกมาให้เห็นเพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจให้มาลงทุนในด้านอื่นๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาล้างแฉดล้อม ปัญหาเรื่องน้ำ ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชน ปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาเร่งด่วน บางปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น พร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ค่อนข้างจำกัด เพื่อบริการจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้นการใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

### ขอบเขตและปริมาณปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเต มีอาชีพหลักคือการทำนา ทำสวน รองลงมา เป็นอาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณเป้าหมายของปัญหาหรือกลุ่มเป้าหมาย ก็ยังเป็นกลุ่มเกษตรกรเป็นหลัก เป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้น อาจารย์กลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคเกษตร มาให้ความรู้ความเข้าใจ ในทุก ๆ ด้าน

### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเต เล็งเห็นถึงความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรม จะเน้นหนักในเรื่อง ของภาคการเกษตร อีกทั้งการเพิ่มพูนความรู้ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคต อย่างแน่นอน

### ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเต ต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ เช่น เครื่องบดน้ำพริกและความต้องการในการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จัดจำหน่ายสินค้า ที่มั่นคงถาวร ลานตากผลผลิตทางการเกษตร เครื่องคัดเมล็ดพันธุ์ข้าวเปลือก เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลผลิต ลดความชื้น ก่อนจะจำหน่าย เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า และลดปัญหาการกดราคาสินค้าผลผลิต เช่น ข้าวเปลือก เป็นต้น และลดต้นทุนการผลิตไม่ต้องซื้อพันธุ์ข้าวในการทำนาในฤดูต่อไป

### ๓. ด้านสังคม

สังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเต ยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางการเกษตรยังอาศัยแรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์ แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเต มีดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน
๒. ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้ง ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมามากมาย
๓. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
๔. ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกละเลยจากเยาวชน
๕. ปัญหาน้ำท่วมพืชผลทางการเกษตร
๖. ขาดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬา นันทนาการ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมด จะต้องมีการร่วมมือกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชนในหมู่บ้าน เพื่อร่วมหาแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาต่างๆ ในอนาคต

### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ได้รับสารอาหารที่มีประโยชน์ ปลอดภัยพอ จึงทำให้ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเต มีอายุยืนยาวเป็นพิเศษ ฉะนั้น จึงเป็นเหตุให้จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถใช้เวลาว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒. ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเต ส่วนใหญ่มีอากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรค ไข้เลือดออก ในแต่ละปีสถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓. เด็กและเยาวชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปับแต ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิดรักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ อายุระหว่าง ๑๘ - ๓๕ ปี อยู่นอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียนและไปประกอบอาชีพที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อ สืบทอดอาชีพที่เรียกกันว่า “กระดูกสันหลังของชาติ”

๔. ปัญหายาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ แต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๕. จากปัญหาในข้อที่ ๔. มีเหตุมาจากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปับแตไม่มีพื้นที่ในการเล่นกีฬาหรือนันทนาการที่ได้มาตรฐาน ขาดอุปกรณ์กีฬาที่กลุ่มเสี่ยงในการติดสารเสพติดต้องการอย่างแท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข มิฉะนั้นจากปัญหาผู้ติดยาเสพติด ก็จะมีปัญหาอาชญากรรมตามมาอีกด้วย

#### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลปับแต ร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปับแต และกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลปับแต ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งด้านสาธารณสุขจัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนในหมู่บ้าน คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในเขตชุมชนของตนและประสานมายังองค์การบริหารส่วนตำบลปับแต เพื่อให้ความช่วยเหลือและจัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุข ลงไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและเยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี ทั้งเรื่องคุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การปลูกฝังในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชน ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่ บ้านเกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติด หากกลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติด โดยจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด และเข้าค่ายอบรมก็สามารถลดปัญหาได้ส่วนหนึ่งและการส่งเสริมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน การจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชนเพื่อสร้างความตระหนักและองค์การบริหารส่วนตำบลปับแตได้ส่งเสริมกิจกรรมด้านประเพณีวัฒนธรรม ทั้งที่ดำเนินการเองและจัดงบประมาณอุดหนุน ด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ องค์การบริหารส่วนตำบลปับแตได้ส่งเสริมกีฬาในชุมชนโดยจัดสร้างสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด ก็เป็นทางเลือกที่ดี ส่วนสถานที่หรือสวนสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลปับแตจัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่างๆ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ลดมลภาวะโลกร้อน ทุกอย่างเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปับแตต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

#### ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็กและเยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### ๔. ด้านการเมือง – การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา “การซื้อเสียง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในด้านต่างๆ ตามมากมายในอนาคต ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร สามารถแยกเป็นข้อๆ ดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป็นแต่ มีความซับซ้อน บางเรื่อง และล่าช้าในบางเรื่อง เนื่องจากมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมากมายและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๓. ประชาชนขาดความตระหนักความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารอย่างจริงจัง

๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุงในส่วนการจัดการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลป็นแต่ ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน ต้องรับเงินจัดสรรและอุดหนุนจากรัฐเป็นส่วนใหญ่

๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

จากทั้งหมด ที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

#### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป็นแต่ บางส่วนขาดการตระหนัก ความกระตือรือร้นในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหาร เช่น การประชาสัมคม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือการให้ความรู้ในเรื่องราวต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ช่วงระหว่างระยะเวลาการทำสวนยาง ระหว่าง ๐๐.๐๐ - ๐๙.๐๐ น. เวลาที่เหลือก็ทำนาบ้าง ทำสวนบ้าง นอนพักผ่อนบ้างและประชาชนบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนบกพร่อง ทำให้ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ส่วนในด้านการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลป็นแต่ ถึงแม้จะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ได้ประสิทธิภาพไม่เต็มที่ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น คน เงิน หรือส่วนประกอบอื่นๆ ขาดการส่งเสริมพัฒนาด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การบริหารส่วนตำบลป็นแต่ มีไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณมีข้อจำกัด รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลป็นแต่มีน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาในด้านต่างๆ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลป็นแต่ ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลป็นแต่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีโรงงานหรือแหล่งเศรษฐกิจในพื้นที่ตำบลป็นแต่

#### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลป็นแต่ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป็นแต่ จัดอบรมแกนนำในชุมชน/หมู่บ้าน และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร โดยจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของชุมชน/หมู่บ้านในด้านต่างๆ ส่วนในเรื่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป็นแต่ จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บรายได้จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี การทอใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามข้อบัญญัติ การปรับปรุงด้านแผนที่ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างทั่วถึง

ยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกข้อบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตราการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเพียงพอต่อการดำเนินการ

#### **ความต้องการของประชาชน**

๑. สร้างความตระหนักให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปันแต และสนใจที่จะร่วมกิจกรรมทางองค์การบริหารส่วนตำบล ปันแตจัดขึ้น

๒. ผู้บริหาร บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดี สะดวก รวดเร็ว

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมีรายได้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่ม สร้างอาชีพหรือลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ไปยังยืน

#### **๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำ ถือว่าใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาจัดเก็บขยะ ปัญหาขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และเพื่อเป็นปอดของชุมชน ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ถือว่าไม่รุนแรงมากนัก เพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ เป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มากนัก ทำให้ปัญหาต่างๆ ไม่รุนแรง ปริมาณขยะในแต่ละวันก็ไม่มากนัก เป็นปัญหาขยะของครัวเรือน ดังนั้น ปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็น่าจะเป็นการปรับปรุงสวนสุขภาพเท่าที่มีอยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อนและเป็นปอดอย่างแท้จริง ภายในชุมชนสำคัญๆ ของเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปันแตในอนาคต

#### **ขอบเขตและปริมาณปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย**

เนื่องจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปันแต มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก การดูแลผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบนิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย ประชาชนยังไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### **การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต**

องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปันแต เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียว ลดปัญหาภาวะโลกร้อน และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดปัญหาสารเคมีตกค้างในพืชผลทางการเกษตร และการปศุสัตว์ จัดโครงการ/กิจกรรม ให้ความรู้ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและทำให้ประชาชนหวงแหน

#### **ความต้องการของประชาชน**

ประชาชนต้องการมีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนับแต่บัดนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนับแต่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนับแต่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนับแต่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและ ยังยึดติดแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการ ดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนับแต่กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดย สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน  
(มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน  
(มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) การจัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง  
(มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (๑๖ (๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย  
และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น  
(มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม  
ความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

## (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้แล้วเป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

**จุดแข็ง (Strengths)**

การประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ด้านจุดแข็ง เป็นการประเมินจุดเด่นขององค์การบริหารส่วนตำบลป็นแต่ ที่จะดำเนินการให้จุดยืนการพัฒนาบรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจากการวิเคราะห์จุดแข็ง มีดังนี้

๑. การแบ่งส่วนราชการ มีการแบ่งโครงสร้างที่ชัดเจน
๒. การวางแผน มีแผนงานโครงสร้างที่ชัดเจน และสามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้
๓. การมอบอำนาจ มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจ
๔. การกำกับดูแล มีระเบียบกฎหมายบังคับชัดเจน
๕. อัตรากำลัง รับผิดชอบในหน้าที่ มีคุณภาพ มีความรู้
๖. ทศนคติ มีความตั้งใจในการพัฒนา
๗. มีงบประมาณเป็นของตนเอง
๘. มีเครื่องมือในการบริหารจัดการ
๙. มีการประสานงาน
๑๐. มีส่วนราชการที่รับผิดชอบโดยตรง
๑๑. มีสำนักงานเป็นของตนเอง
๑๒. มีการสืบทอดศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

**จุดอ่อน (Weakness)**

๑. การวางแผนดำเนินการไม่ครอบคลุมทุกกิจกรรม
๒. การประสานงาน การออกพื้นที่พบปะประชาชนน้อย
๓. ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย
๔. พฤติกรรมแสวงหา
๕. วินัยหย่อนยาน
๖. งบประมาณมีน้อย
๗. ขาดระบบการจัดการฐานข้อมูล
๘. ขาดความร่วมมือจากส่วนราชการอื่น
๙. เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ
๑๐. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๑๑. คุณภาพผลผลิตทางการเกษตรไม่มีมาตรฐานและขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการแปร

รูปสินค้าทางการเกษตร

### โอกาส (Opportunities)

๑. มีการเลือกตั้งโดยตรง
๒. ประชาชนให้ความสนใจการเมือง
๓. มีตลาดรองรับผลผลิตในพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง
๔. มีพื้นที่เหมาะสมแก่การเกษตรและปศุสัตว์
๕. มีเอกภาพทางศาสนา
๖. มีสถานศึกษาระดับ ม.๑- ม.๓
๗. มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง
๘. นโยบายเอื้อต่อการพัฒนา
๙. มี Internet ตำบล

### อุปสรรค (Threat)

๑. การเมืองมีความขัดแย้ง
๒. มีกลุ่มแสวงหาผลประโยชน์
๓. ขาดตลาดเพื่อการจำหน่ายผลผลิต การคมนาคมไม่สะดวก
๔. ประชาชนมีหนี้สินมาก
๕. มีอบายมุข สิ่งเสพติด
๖. มีผู้ด้อยโอกาสและยากจน
๗. ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๘. มีความซ้ำซ้อนในการทำงานกับหน่วยงานอื่นด้านการบริการและนโยบายสาธารณะ
๙. การกระจายอำนาจและการกระจายงบประมาณของรัฐบาลไม่สอดคล้องกับการพัฒนา

ท้องถิ่น

๑๐. ผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่ที่มีความใกล้เคียงกับผลผลิตทางการเกษตรของจังหวัดอื่น ทำให้มีการแย่งตลาดสินค้า

๑๑. ปัจจัยการผลิตทางการเกษตรมีแนวโน้มราคาสูงขึ้น จ้างแรงงานในภาคการเกษตรมีแนวโน้มหายากมากขึ้น ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น

๖. **ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ**  
**ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## ภารกิจรอง

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเต่า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเต่า ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

๑) **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างซ่อมบำรุงประจำ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน

เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งาน บริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทาง การศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งาน ศีษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งาน การกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการ เจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับ มอบหมาย

**๕) หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน จัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบรรจุและแต่งตั้ง</li> <li>- งานสรรหาและเลือกสรร</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</li> <li>- งานทะเบียนบัตรประวัติ</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li> <li>- งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานกิจการคณะผู้บริหาร</li> <li>- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานตรวจติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานยุทธศาสตร์และงานแผนงาน</li> <li>- งานป้องกันและบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบรรจุและแต่งตั้ง</li> <li>- งานสรรหาและเลือกสรร</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</li> <li>- งานทะเบียนบัตรประวัติ</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li> <li>- งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานกิจการคณะผู้บริหาร</li> <li>- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานตรวจติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานยุทธศาสตร์และงานแผนงาน</li> <li>- งานป้องกันและบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมาย</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานคดี</li> <li>- งานวินัย</li> <li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานการประชุมสภา</li> <li>- งานประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา</li> <li>- งานจัดทำระเบียบการประชุม</li> <li>- งานรายงานการประชุมสภา</li> <li>- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม</li> <li>- งานระเบียบการทะเบียนประวัติ</li> </ul> <p><b>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</li> </ul>	<p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมาย</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานคดี</li> <li>- งานวินัย</li> <li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานการประชุมสภา</li> <li>- งานประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภา</li> <li>- งานจัดทำระเบียบการประชุม</li> <li>- งานรายงานการประชุมสภา</li> <li>- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม</li> <li>- งานระเบียบการทะเบียนประวัติ</li> </ul> <p><b>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</li> <li>- งานจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี</li> <li>- งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ</li> <li>- งานจัดทำเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</li> <li>- งานควบคุมรายได้และรายจ่าย ฯลฯ</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานนำส่งเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนจัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</li> <li>- งานทะเบียนคุมพัสดุ</li> <li>- งานจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</li> <li>- งานเกี่ยวกับประกันสัญญา</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี</li> <li>- งานประเมินภาษี</li> <li>- งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</li> <li>- งานจัดทำบัญชี ตรวจสอบบัญชี</li> <li>- งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ</li> <li>- งานจัดทำเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</li> <li>- งานควบคุมรายได้และรายจ่าย ฯลฯ</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</li> <li>- งานนำส่งเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนจัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</li> <li>- งานทะเบียนคุมพัสดุ</li> <li>- งานจำหน่าย พสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</li> <li>- งานเกี่ยวกับประกันสัญญา</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี</li> <li>- งานประเมินภาษี</li> <li>- งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกำหนดนโยบายด้านพัฒนาเมือง</li> <li>- งานการพัฒนาและฟื้นฟูเมือง</li> <li>- งานควบคุมผังเมือง</li> <li>- งานภูมิสารสนเทศ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการผลิตน้ำประปา</li> <li>- งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกำหนดนโยบายด้านพัฒนาเมือง</li> <li>- งานการพัฒนาและฟื้นฟูเมือง</li> <li>- งานควบคุมผังเมือง</li> <li>- งานภูมิสารสนเทศ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการผลิตน้ำประปา</li> <li>- งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนและวิชาการ</li> <li>- การศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศาสนา</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม</li> <li>- งานศึกษานอกโรงเรียน</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนและวิชาการ</li> <li>- การศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศาสนา</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม</li> <li>- งานศึกษานอกโรงเรียน</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p>	<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑			
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนป็นแต								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำนักกอ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๔	๕๓	๕๓	๕๓	+๙	-	-	

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรร  
อัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"





ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะก่อให้เกิด	อัตราภาษีเงินได้	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)			เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๐	๑	๑	-	๗,๘๐๐	๘,๕๐๐	๙,๒๐๐	๗,๘๐๐	๘,๕๐๐	๙,๒๐๐	
๔๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำนักทอง	-	๑	๐	๑	๑	๑๑	-	-	-	-	-	-	
๔๖	ครู	-	๑	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
๔๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๖๖,๖๐๐	๑	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๘๐๐	๘,๔๐๐	๗,๘๐๐	๘,๔๐๐	๘,๘๐๐	
๔๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.น.	๑	๓๗๖,๐๘๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	
(๕)	รวม		๔๔	๓๐,๕๓๑,๕๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	(๓๑,๓๔๐)
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%													
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													

หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ = ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท = (๔๕,๐๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๗,๒๕๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

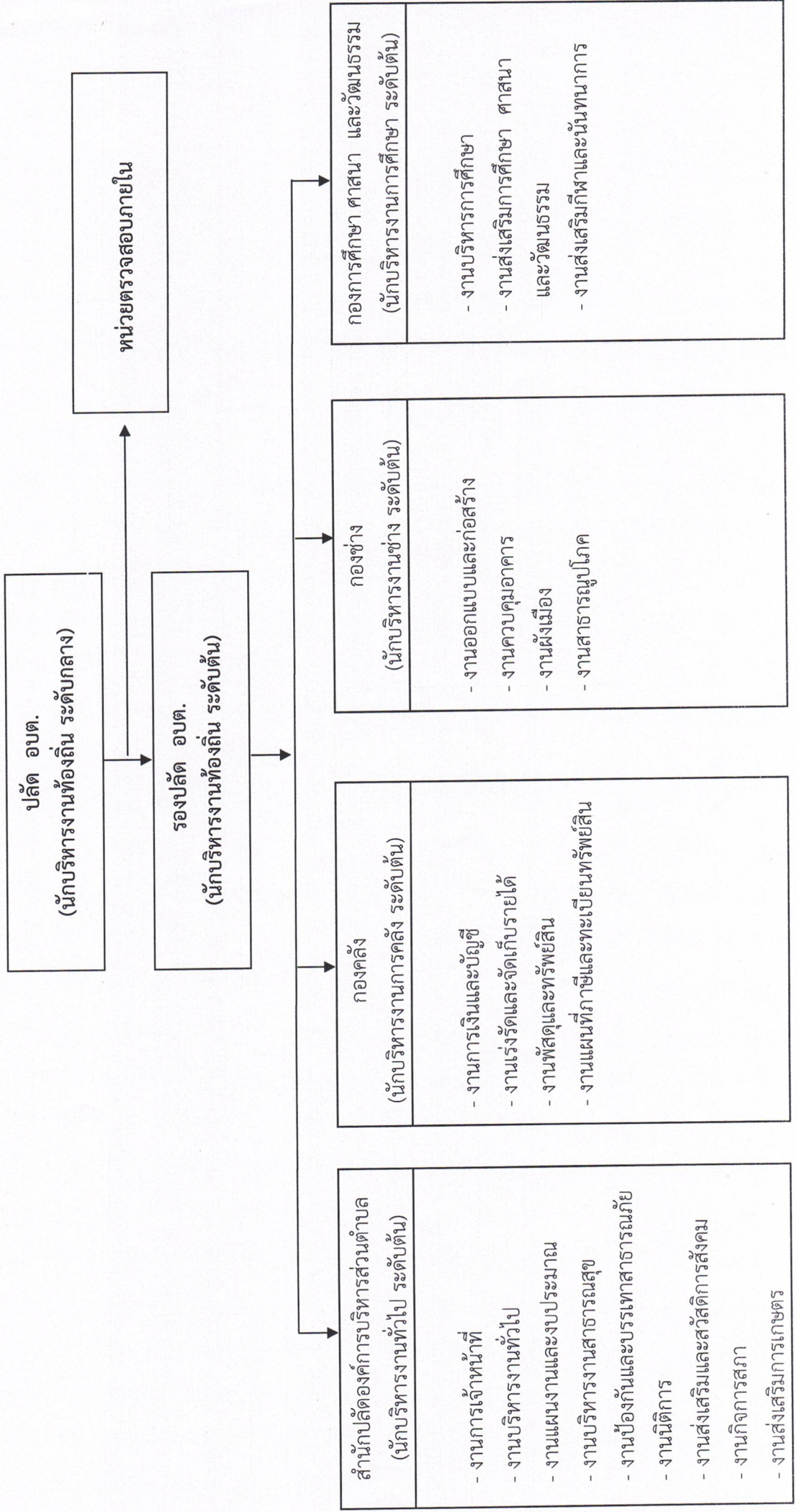
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๙,๖๑๒,๕๐๐ บาท = (๕๗,๒๕๐,๐๐๐ X ๕%) + ๕๗,๒๕๐,๐๐๐ = ๕๙,๖๑๒,๕๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๒,๐๓๓,๑๒๕ บาท = (๕๙,๖๑๒,๕๐๐ X ๕%) + ๕๙,๖๑๒,๕๐๐ = ๕๒,๐๓๓,๑๒๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.ป็นแเต





ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุทธิณี ชูคำ	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงานบริหารนโยบายและแผน	-	-	พนักงานบริหารนโยบายและแผน	๒๓๕,๙๒๐ (๑๙,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๙๒๐	
๑๑	นางสาวพัชรี ชูรักษา	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๖๘,๗๒๐ (๑๔,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๗๒๐	
๑๒	นายสมพงษ์ แสงปาน	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๗๙,๘๘๐ (๑๔,๙๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๘๘๐	
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป นายวิรัตน์ คงแก้ว	ปวส. (เกษตรกรรม)	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายปรีชา คงแก้ว	ประถมศึกษา	-	ยาม	-	-	ยาม	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นายพนนท บุญเรืองขาว	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖							พนักงานขับรถจักรกล ขนาดเบา	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๗							พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๘							พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙	กองคลัง นายอำมร คำทอง	บธ.ป. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐	
๒๐						๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			กำหนดเพิ่ม	
๒๑	นางกาญจนา หนูทอง	บธ.ป. (การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐	
๒๒	นางสาวพรทิพย์ สว่างรุ่ง	บธ.ป. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐	
๒๓	นางสาวปิยภรณ์ สว่างรัตน์	ปวส. (การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐	
๒๔	นางสาวศิริพร ศิริพันธ์	บธ.ป. (อุตสาหกรรมบริการ)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินได้	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินได้	๓๒๔,๓๒๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๒๐	
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวธาดา ชาวสังข์	วท.บ. (สถิติประยุกต์)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๘๘,๐๔๐ (๑๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๐๔๐	
๒๖	นางสาวดวงสุดา อัยสวัสดิ์	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๖๖,๒๐๐ (๑๓,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๒๐๐	
๒๗	นางสาวลักขณา ยอดกลิ่น	บธ.ป. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินได้	๑๔๘,๔๔๐ (๑๒,๓๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๔๔๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ	
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายสิทธิติ แสงดำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	นางนัยนา ชาวสังข์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	นายถาวร พุฒขาว	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	กองช่าง นายวีระ ชูเกื้อ	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓๕-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐	
๓๒						๓๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๓๓	นายวีระชัย เลื่อนจันทร์	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐	
๓๔	นายวิฑูร บัวทอง	อ.ส.บ. (วิศวกรรมการก่อสร้าง)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐	
๓๕	นายเทพฤทธิ์ ดำรงเกียรติศักดิ์	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ขง.	๓๕-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	๓๒๗,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๗,๘๘๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายกรีธา คำทอง	ปวช. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๕,๖๐๐ (๑๑,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๖๐๐	
๓๗	นางสาวนันทิกา ทองอินใจ	บธ.ป. (การบริหารพัสดุกรมบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๔๐๐ (๑๓,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๔๐๐	
๓๘	นายสมารถ เพชรมิ่ง	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๕๖,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๖๐	
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายจักรพงษ์ เรืองเพชร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๐			-		-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๔๑	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นายเนติพันธ์ แจ่มจุล	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓๐-๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ผ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒๖,๑๖๐ (๓๕,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐	
๔๒	นายไอลพาร คงพรหม	บธ.ป. (การจัดการอุตสาหกรรม)	๓๕-๓๐-๘-๓๘๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐	
๔๓	นางวิภาดา ไพร่	บธ.ป. (การจัดการ)	๓๕-๓๐-๘-๕๑๐๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๕๖๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวชนิดา เทพหนู	บข.บ. (การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนป็นแด										กำหนดเพิ่ม	
๔๖	นางจิรประภา บุญสินหา	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๓๕-๓๐-๘-๖-๖-๐๐๑๒๒	ครู	คศ.๓	๓๕-๓๐-๘-๖-๖-๐๐๑๒๒	ครู	-	-	-	อุดหนุน	
๔๗	นางสาวจรรยาพร พงศพาน	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๕-๓๐-๘-๖-๖-๐๐๑๒๔	ครู	คศ.๑	๓๕-๓๐-๘-๖-๖-๐๐๑๒๔	ครู	-	-	-	อุดหนุน	
๔๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางแม่น้อย ชูทอง	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑๔,๐๔๐ (๑,๑๗๐x๑๒)	-	-	อุดหนุน	
๔๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลำน้ำก้อ										กำหนดเพิ่ม	
๕๐	นางสุศุศล ทองสม	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๓๕-๓๐-๘-๖-๖-๐๐๑๒๓	ครู	คศ.๒	๓๕-๓๐-๘-๖-๖-๐๐๑๒๓	ครู	-	-	-	อุดหนุน	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ว่างเต็ม	
๕๒	นางอำมร แก้วชูแสง	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖๖,๖๐๐ (๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	อุดหนุน	
๕๓	หน่วยตรวจสอบภายใน นายณรงค์ฤทธิ์ ใจหนูด้วง	บธ.บ	๓๕-๓๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕-๓๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	๓๗๖,๐๘๐	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งแต่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้างประจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการ พัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการ ทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับ การทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคง เชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะป็นราชการ บริหารส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุก ส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะ มาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ใน การตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มี ขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพการเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับบทบาทตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

#### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



