

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี

อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน และเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างให้เหมาะสมต่อไป

ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

งานบริหารทั่วไป
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔-๗
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ อบต.ด่านสวี	๗-๑๑
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี	๑๒-๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวีจะดำเนินการ	๑๙-๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒-๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	๒๗-๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑-๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕-๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๔๐

ภาคผนวก

- แสดงวิธีคำนวณภาระค่าใช้จ่าย
- แสดงการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.ใกล้เคียง
- เอกสารหมายเลข ๑ แสดงการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี มีการกำหนดตำแหน่งและจัดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวีเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวีตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตาม

ภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ

สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่น่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด

ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในแต่ละด้านและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. เส้นทางคมนาคมชำรุดเสียหาย เป็นหลุม เป็นบ่อ ขาดงบประมาณในการซ่อมแซม
๒. ขาดงบประมาณในการจัดสร้างถนนที่มีมาตรฐาน เช่น ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง
๓. การขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำไม่ถึง ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการ

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม
๒. ขยายเขตไฟฟ้า
๓. ติดตั้งไฟฟ้าหัวเสาทุกถนนสายหลัก

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ผลผลิตทางเกษตรราคาตกต่ำไม่มีอาชีพเสริม
๒. ไม่มีการรวมกลุ่มอย่างแท้จริง

๓. มีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย
๔. ไม่มีความรู้ในการปรับปรุงรูปแบบการผลิต
๕. ขาดการส่งเสริมการตลาด
๖. ต้นทุนการผลิตสูง
๗. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาน้อย
๘. ผลผลิตทางการประมงตกต่ำ

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
๒. ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
๓. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
๔. ประสานหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผลผลิต
๕. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๖. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการประกันราคาสินค้าทางการเกษตรและส่งเสริมให้ประชาชนสนใจติดตามข่าวสารราคาผลผลิต
๗. สนับสนุนการแปรรูปผลผลิตทางด้านประมง

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติดและการพนัน
๒. ชุมชนไม่มีความเข้มแข็ง
๓. การว่างงาน
๔. เจ้าหน้าที่ไม่มีการปราบปรามอย่างแท้จริง
๕. ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินอยู่อาศัยและที่ดินทำกิน
๖. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับยาเสพติดไม่ทั่วถึงทุกชุมชน
๗. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในบางพื้นที่ที่มีการระบาดของยาเสพติดและการพนัน

ความต้องการของประชาชน

๑. รมรงค์และส่งเสริมความรู้ให้เกิดการต่อต้านยาเสพติดอย่างแท้จริง
๒. จัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักท้องถิ่น
๓. ประสานหน่วยราชการและเอกชนส่งเสริมให้ความรู้ในการรวมกลุ่มฝึกอบรมอาชีพ
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน
๕. กระตุ้นให้ผู้มีหน้าที่ปราบปรามอย่างจริงจัง
๖. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งรัดการออกเอกสารสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกิน

๔.๔ ด้านแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

๑. ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
๒. ขาดแคลนน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค บริโภค ในฤดูแล้ง
๓. ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ
๔. ไม่มีแหล่งน้ำจืดที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๕. ขาดแคลนภาชนะกักเก็บน้ำ

ความต้องการของประชาชน

๑. ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
๒. จัดหาภาชนะกักเก็บน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค บริโภค
๓. ขุดลอกคลองส่งน้ำ

๔.๕ ด้านการเมืองและบริหาร

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนให้การสนใจในการเลือกตั้งน้อย
๒. ประชาชนไม่จักสิทธิและหน้าที่ของตนเอง
๓. ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนและบุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดการประชุมและให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้นำในชุมชนภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่ม

อาสาต่างๆ

๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ
๓. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
๔. การอำนวยความสะดวก
๕. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๖. การพัฒนาบุคลากร
๗. การพัฒนาการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนไม่เอาใจดูแลสุขภาพของตนเอง
๒. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็กและคนพิการไม่ทั่วถึง
๔. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก , โรคเอดส์ , โรคพิษสุนัขบ้า

ความต้องการของประชาชน

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ด้านสุขภาพผู้สูงอายุ เด็กและคนพิการ
๓. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาเบื้องต้น ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อจนการป้องกันรักษา
๔. สนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ วัคซีน ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่ทันสมัย
๒. ผู้สืบทอดทางศาสนามีน้อย
๓. ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่นกำลังสูญหาย
๔. ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
๕. การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างโอกาสทางการศึกษาและการศึกษานอกระบบ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาจัดการศึกษาต่อในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการใฝ่เรียนอยากเรียนรู้
๒. ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. สนับสนุนหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่
๔. ปลุกจิตสำนึกการปฏิบัติตามแนวทางจารีตประเพณีอันดีงาม ที่ยึดถือปฏิบัติกันมา
๕. สนับสนุนแหล่งข้อมูลข่าวสาร เช่น ศูนย์อินเทอร์เน็ตตำบล

๔.๘ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
๒. ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะการณ์เกิดโรคได้ง่าย
๓. การป้องกันและปราบปรามการทำลายทรัพยากรธรรมชาติไม่จริงจัง
๔. มีการลักลอบนำทรัพยากรธรรมชาติไปจำหน่าย เช่น หินปะการัง ดอกไม้ทะเลและแร่ธาตุต่าง ๆ
๕. การบุกรุกพื้นที่เชิงเขา พื้นที่สาธารณประโยชน์
๖. ขาดการบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

ความต้องการของประชาชน

๑. ป้องกันและควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิต อนุรักษ์และป้องกันการระบายของเสีย สิ่งปฏิกูลสู่แหล่งน้ำและทะเลต่อต้านการเผาป่า การใช้เครื่องมือในการจับสัตว์น้ำให้ถูกประเภท
๒. บำบัดฟื้นฟูและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน
๓. จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้นำในชุมชนและประชาชนช่วยกันกำกับดูแล รักษาทรัพยากรป่าไม้ ทรัพยากรทางทะเล
๔. สนับสนุนกลุ่มหรือองค์กรที่จัดตั้งเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๙ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

๑. ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๒. ขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ
๓. เป็นพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย

ความต้องการของประชาชน

๑. พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงสุขภาพให้มีศักยภาพและคุณภาพ
๒. ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้ทั่วถึงทุกช่องทาง
๓. สนับสนุนจัดตั้งกลุ่มมวลชน หรือเครือข่ายรัฐวิสาหกิจชุมชนและการท่องเที่ยว

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล โดยจัดประชาคมในการเสนอปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis	
จุดแข็ง (S-Strength) ๑. ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องชัดเจน ๒. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ	จุดอ่อน (W-Weakness) ๑. งบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการ ๒. เส้นทางคมนาคมไม่ได้มาตรฐาน เช่น การคมนาคมในหมู่บ้าน/ตำบล ยังไม่สะดวก บางเส้นทางยังเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมเป็นบ่อ ๓. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง ๔. ประชาชนขาดการบริหารจัดการเรื่องน้ำ ๕. แหล่งน้ำด้านการเกษตรไม่เพียงพอสำหรับใช้ในฤดูแล้ง ๖. กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อความต้องการ
โอกาส (O-Opportunity) ๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดภารกิจให้ อบต. ต้องดำเนินการจัดระบบบริการสาธารณะ โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนถ่ายโอนภารกิจ ๒. มีแหล่งน้ำ สามารถขุดลอกใช้ในการเกษตรได้	อุปสรรค (T-Threat) ๑. การดำเนินการโครงการขนาดใหญ่จำเป็นต้องใช้งบประมาณและเทคนิควิธีการทำงานในระดับสูง ๒. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการจัดการเรื่องน้ำ

๒. ด้านสังคม

การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWTO Analysis	
<p>จุดแข็ง (S-Strength)</p> <p>๑. มีทุนทางสังคม มีความเป็นพี่น้อง ภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้รู้ด้านต่างๆ ทางวัฒนธรรมประเพณี เป็นสังคมเอื้ออาทร</p> <p>๒. มีการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมด้านต่างๆ ของประชาชน</p> <p>๓. ผู้นำให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>จุดอ่อน (W-Weakness)</p> <p>๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้องชัดเจน</p> <p>๒. การทำงานที่ขาดการบูรณาการของแต่ละหน่วยงาน</p> <p>๓. การบังคับใช้กฎหมายยังไม่จริงจังเท่าที่ควร</p>
<p>โอกาส (O-Opportunity)</p> <p>๑. การถ่ายโอนภารกิจตามกฎหมายกระจายอำนาจที่มีแนวโน้มให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาท้องถิ่นได้มากขึ้น</p> <p>๒. รัฐบาลกำหนดนโยบายด้านความมั่นคงที่ชัดเจน เช่น การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดการแรงงานต่างด้าว การบูรณาการทำลายป่า การพัฒนาด้านการศึกษา การแก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>๓. หน่วยงาน องค์กรภาครัฐ ส่งเสริมศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ยกย่องคนดีมากขึ้น</p>	<p>อุปสรรค (T-Threat)</p> <p>๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. ความทันสมัยทางเทคโนโลยีและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น</p> <p>๓. ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่มาหางานทำ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่</p> <p>๔. ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น</p> <p>๕. ประชาชนหมกมุ่นอยู่กับอบายมุข เช่น การพนัน</p> <p>๖. ปัญหาหนี้นอกระบบ</p>

๓. ด้านเศรษฐกิจ

การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWTO Analysis	
<p>จุดแข็ง (S-Strength)</p> <p>๑. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรและประมงชายฝั่ง</p> <p>๒. มีสภาพพื้นที่ดินและอากาศเอื้ออำนวยแก่การเกษตรและการเลี้ยงสัตว์</p> <p>๓. พื้นที่ติดทะเลอ่าวไทยทั้ง ๓ ด้าน เหมาะแก่การพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว</p>	<p>จุดอ่อน (W-Weakness)</p> <p>๑. ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรและการทำประมงส่วนใหญ่ขาดความร่วมมืออย่างจริงจังในการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมเพื่อต่อรองราคาผลผลิต</p> <p>๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพเกษตรปลอดภัย</p> <p>๓. การพัฒนาด้านการเกษตรขาดการบูรณาการร่วมกันของภาคเกษตรกร ภาคเอกชนและภาครัฐในการพัฒนาศักยภาพ การแก้ไขปัญหาไม่เป็นรูปธรรมและขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ</p>
<p>โอกาส (O-Opportunity)</p>	<p>อุปสรรค (T-Threat)</p>

<p>๑. กระแสนิยมการบริโภคของประชาชนเน้นการดูแลสุขภาพ เป็นโอกาสในการพัฒนาสินค้าเกษตรและผลผลิตทางการประมงให้มีคุณภาพและมีความปลอดภัย</p> <p>๒. ทิศทางการพัฒนาประเทศและนโยบายของรัฐบาลกำหนดให้ใช้พื้นที่ชุมชนเป็นตัวหลักในการพัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๓. การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติกำลังเป็นที่นิยม</p>	<p>๑. การกำหนดราคาสินค้าทางการเกษตร ขึ้นอยู่กับกลไกจากตลาดภายนอก ทำให้ราคาในการจำหน่ายผลผลิตตกต่ำ</p> <p>๒. ผลผลิตทางการประมงมีอายุการเก็บรักษาสั้น การขนส่งไปจำหน่ายยังตลาดรับซื้อมีค่าใช้จ่ายสูง</p> <p>๓. ราคาปุ๋ย ราคาน้ำมันสูงขึ้นส่งผลต่อต้นทุนการผลิตภาคการเกษตรที่สูง</p> <p>๔. นโยบายการแก้ไขปัญหาราคาสินค้าเกษตรที่ไม่มีความชัดเจนและไม่เป็นรูปธรรม</p> <p>๕. การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ยังขาดทักษะในการดำเนินงานและการบริหารงาน</p>
---	---

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<p>การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWTO Analysis</p>	
<p>จุดแข็ง (S-Strength)</p> <p>๑. มีแหล่งท่องเที่ยวทางทะเลตามธรรมชาติที่สวยงาม</p> <p>๒. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำทางธรรมชาติที่สามารถพัฒนานำมาใช้ในทางการเกษตรกรรมได้</p>	<p>จุดอ่อน (W-Weakness)</p> <p>๑. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติบางส่วนเริ่มทรุดโทรม ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ</p> <p>๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกบุกรุกทำลายเป็นจำนวนมากเพื่อขยายพื้นที่ทำกิน</p> <p>๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลสุขภาพและการใช้ประโยชน์ที่คุ้มค่าจากทรัพยากรทางธรรมชาติอย่างจริงจัง</p>
<p>โอกาส (O-Opportunity)</p> <p>๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ อปท. องค์กรเครือข่ายภาคประชาชน สถาบันการศึกษา</p> <p>๒. รัฐบาลมีนโยบายที่สร้างความเชื่อมั่นให้นักท่องเที่ยวต่างชาติ มีการเร่งรัดมาตรการและกระตุ้นการท่องเที่ยว</p>	<p>อุปสรรค (T-Threat)</p> <p>๑. การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย วัตภัย</p>

๕. ด้านการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWTO Analysis	
<p>จุดแข็ง (S-Strength)</p> <p>๑. ผู้บริหารท้องถิ่น มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นที่ชัดเจน</p> <p>๒. ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น มีความสามัคคี มีการจัดเวทีประชุมร่วมกันในการแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำต่อการพัฒนาตำบลอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>จุดอ่อน (W-Weakness)</p> <p>๑. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. ประชาชนขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในด้านการเมืองการปกครอง และการพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ในเฉพาะกลุ่มบุคคลบางกลุ่ม</p>
<p>โอกาส (O-Opportunity)</p> <p>๑. นโยบายการบริหารของรัฐบาล ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศมากขึ้น โดยมีการจัดทำระเบียบและสร้างช่องทางต่างๆ เป็นเครื่องมือกลไก ควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชน</p>	<p>อุปสรรค (T-Threat)</p> <p>๑. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาได้ยาก</p> <p>๓. ระบบบริหารจัดการภาครัฐ มีกฎระเบียบขั้นตอนปฏิบัติที่มาก ทำให้การบริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว</p>

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.ด่านสวี นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๖๗(๑) , มาตรา ๑๖(๒)
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓)
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔)
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕)
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖)
- (๘) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

- (๙) การจัดให้และบำรุงทางระบายน้ำ
- (๑๐) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๑๑) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗(๕) และ (มาตรา ๑๖(๙)
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๓)
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๓)
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑)(๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์(๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)
- (๘) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔) , (มาตรา ๑๖(๒๙)
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓)
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕)
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗)
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐)
- (๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล
- (๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)
- (๔) ให้มีการตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑)
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘(๑๑)

- (๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๗) การส่งเสริม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘,(๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘) , มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
- (๕) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือ ช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้ จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทยและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗, และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้านสวีจะดำเนินการ

วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ ท่องเที่ยวแหล่งเรียนรู้ สู่วิถีชุมชนพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 - การคมนาคมและการขนส่ง
 - การสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - การส่งเสริมอาชีพ
 - สวัสดิการสังคม
 - การศึกษา
 - การสาธารณสุข
๓. การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - การรักษาความสงบเรียบร้อย
 - การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. การท่องเที่ยว
 - การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรม
๕. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
 - การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - การส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การบริหารจัดการ
 - การส่งเสริมประชาธิปไตย
 - การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในภาครัฐ
 - การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
 - การบริหารจัดการ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวีได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ
ต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของ
องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัดชุมพร แผนพัฒนาอำเภอสวี และแผนพัฒนาองค์การบริหาร
ส่วนตำบลด่านสวี จึงกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการพัฒนาคมนาคมและขนส่ง

- การพัฒนาก่อสร้างและซ่อมแซมถนน

๑.๒ แนวทางการพัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- การพัฒนาขยายเขตไฟฟ้า
- การพัฒนาก่อสร้างและซ่อมแซมและจัดหาภาชนะกักเก็บน้ำ
- การพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและเพื่อการอุปโภค บริโภค

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ

- การพัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่เกษตรกร แม่บ้านและประชาชนทั่วไป

๒.๒ แนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

- การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ
- การส่งเสริมและพัฒนาผู้พิการในท้องถิ่น
- การส่งเสริมและพัฒนาสตรีในท้องถิ่น
- การส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น
- การส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน

๒.๓ แนวทางการพัฒนาด้านการศึกษา

- การส่งเสริมการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- การสนับสนุนโรงเรียนภายในตำบล

๒.๔ แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุข

- การส่งเสริมสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
- การส่งเสริมการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๒.๕ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพอนามัย

๒.๖ แนวทางการพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย**
 - ๓.๑ แนวทางป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๓.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการรักษาการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**
 - ๔.๑ แนวทางการพัฒนาวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
 - การส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม
๕. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม**
 - ๕.๑ แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๒ แนวทางพัฒนาบำบัดและกำจัดขยะ
๖. **ด้านการพัฒนาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**
 - ๖.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. **ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง**
 - ๗.๑ แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน
 - ๗.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในการให้บริการ
 - ๗.๓ แนวทางการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 - ๗.๔ แนวทางการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
 - ๗.๕ แนวทางการพัฒนาปกป้องสถาบันและวันสำคัญของชาติ
 - ๗.๖ แนวทางการพัฒนาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน

ภารกิจรอง

๑. **แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา ได้แก่**
 - ส่งเสริมความรู้และให้บริการสาธารณสุขชุมชน
 - ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
 - ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๒. **แนวทางการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร**
 - พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร
 - การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - การส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง
 - การส่งเสริมความมีส่วนร่วมของประชาชน
 - การพัฒนารายได้
 - การพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานและการบริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ซึ่งในการจัดแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี ไม่ได้กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๕	อัตรา
๒) ครู	จำนวน	๒	อัตรา
๓) ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๓	อัตรา
๕) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๐	อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๓๑	อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวีดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สอดคล้องกับภารกิจ

ภารกิจหลัก

- ภารกิจที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ภารกิจที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ภารกิจที่ ๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ภารกิจที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ภารกิจที่ ๖ ด้านการพัฒนาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ภารกิจที่ ๗ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

ภารกิจรอง

- ภารกิจที่ ๑ แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา
- ภารกิจที่ ๒ แนวทางการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับการนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง การควบคุม การเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับการพัสดุของ อบต. และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สอดคล้องกับภารกิจ

ภารกิจหลัก

ภารกิจที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจที่ ๗ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องมือจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สอดคล้องกับภารกิจ

ภารกิจหลัก

ภารกิจที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจที่ ๗ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ

๘.๑ โครงสร้าง

เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี จึงได้จัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการไว้ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันที่เหมาะสมและครอบคลุมกับภารกิจงานแต่ละด้าน ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (รายละเอียดตามภาคผนวก ๑) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข๑)มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
สำนักงานปลัด (๐๑) พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	“เงินอุดหนุน”
พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“เงินอุดหนุน”

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่างเดิม๑)
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

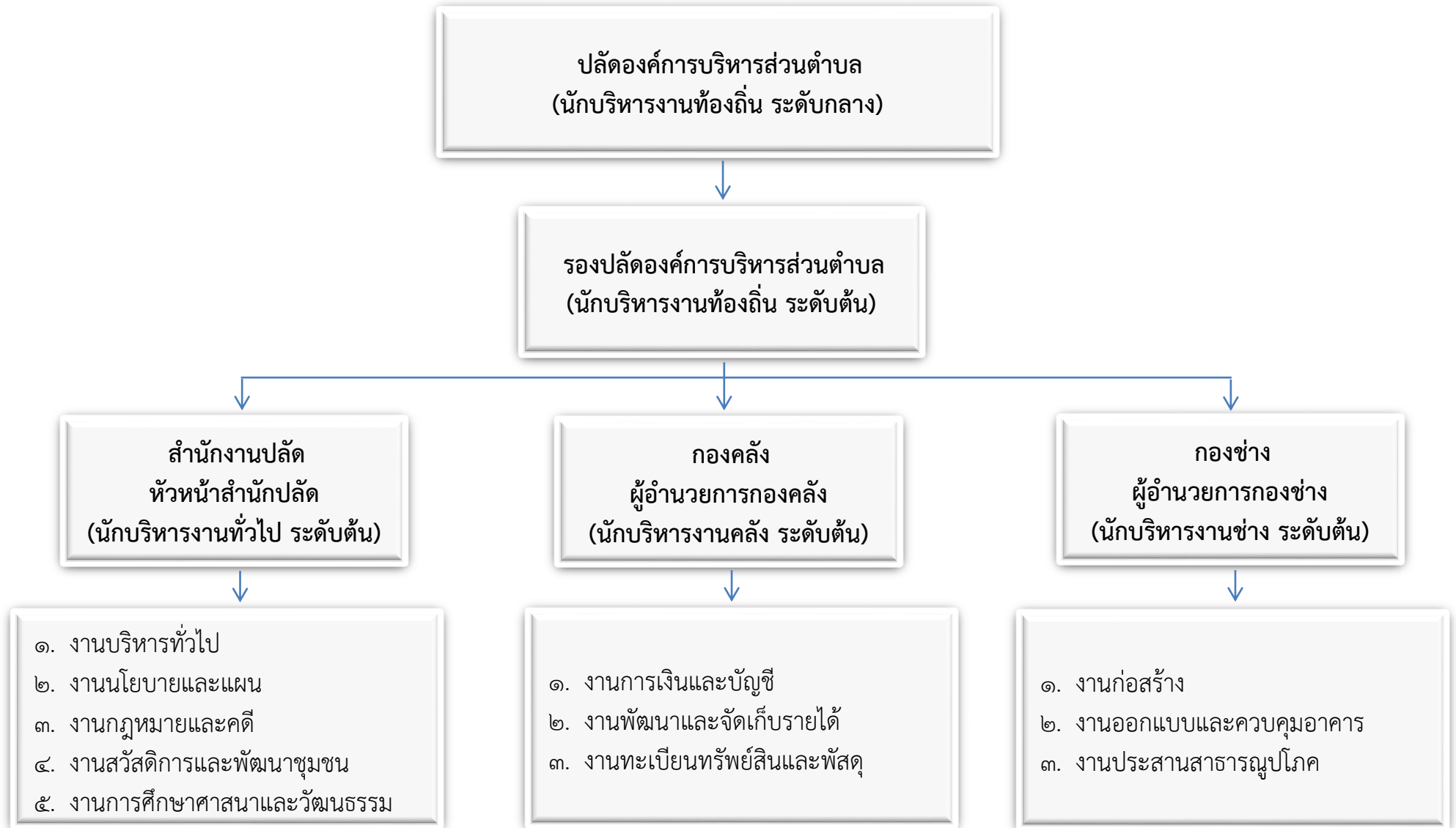
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	(๓๓,๗๗๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๔๓,๙๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๔๓,๙๔๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓	สำนักงานปลัด (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๔๘๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๗	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๘๐	(๑๕,๗๒๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๐	ครู	ค.ศ.๑	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	พนักงานจ้างผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	ประเภททั่วไป คนงานทั่วไป		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๓๖,๐๐๐)
๑๓	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	กองคลัง (๑๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	(๒๐,๗๘๐)
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	(๒๐,๗๘๐)
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเดิม
๒๑	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๑๕,๑๔๐

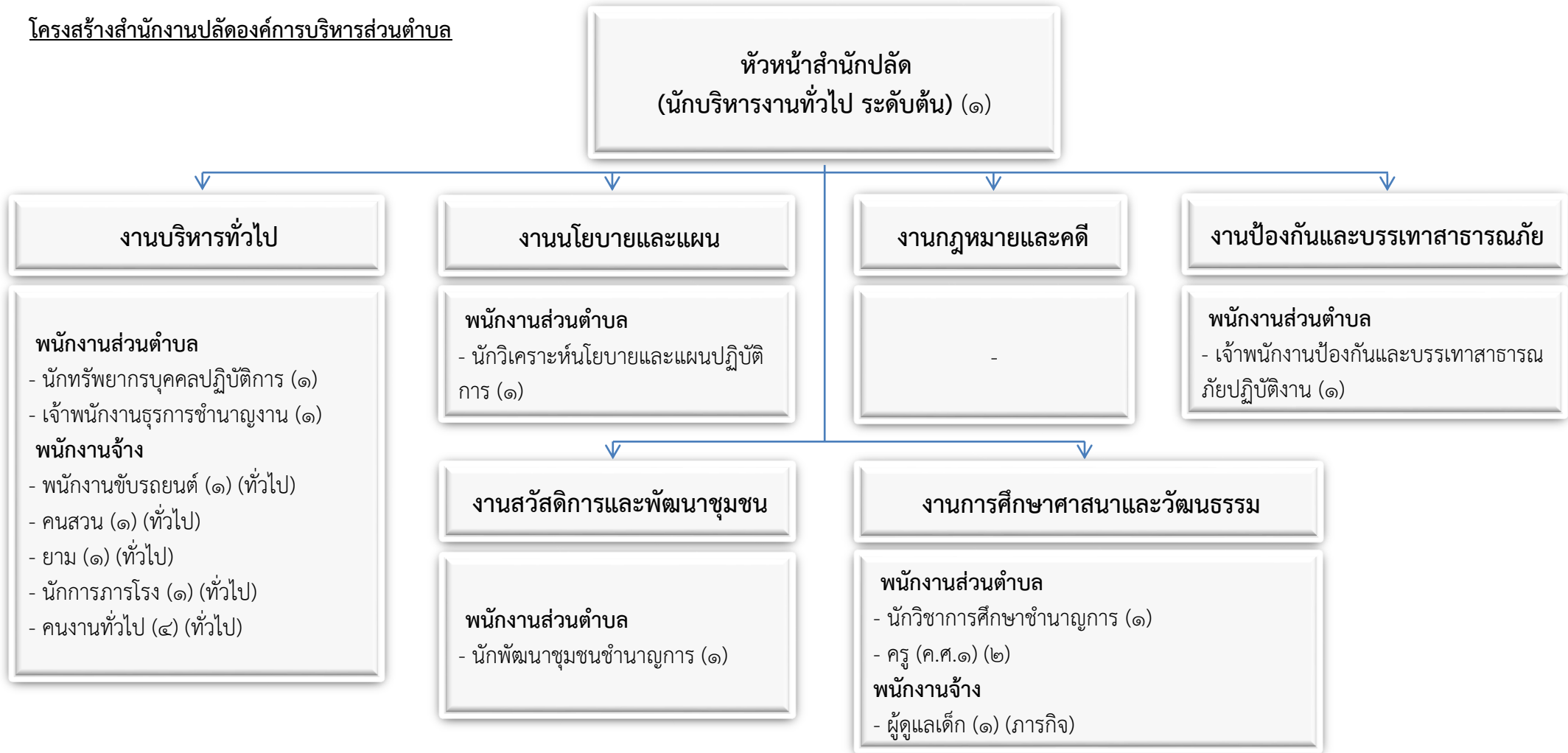
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๒	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ (ภารกิจการ)		๑	๑	๑๔๑,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๖๖	๖,๑๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๐๖	๑๕๘,๖๐๖	(๑๑,๗๕๐)
๒๓	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเต็ม
๒๕	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๒๑	๖,๔๗๐	๖,๗๒๘	๑๖๑,๗๔๑	๑๖๘,๒๑๐	๑๗๔,๙๓๙	(๑๒,๙๖๐)
๒๖	ประเภททั่วไป พนักงานผลิต น้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	พนักงานผลิต น้ำประปา		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
(๔)	รวม		๓๑	๒๗	๖,๒๙๖,๗๐๐										๖,๔๔๗,๘๘๑	๖,๖๓๗,๐๓๖	๖,๘๒๙,๐๘๕	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๒๘๙,๕๗๖	๑,๓๒๗,๔๐๗	๑,๓๖๕,๘๑๗	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๗,๗๓๗,๔๕๗	๗,๙๖๔,๔๔๓	๘,๑๙๔,๙๐๒	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๖,๕๕๑,๗๖๐	๓๘,๓๗๙,๓๘๔	๔๐,๒๙๘,๓๑๕	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๑.๑๗	๒๐.๗๕	๒๐.๓๔	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี

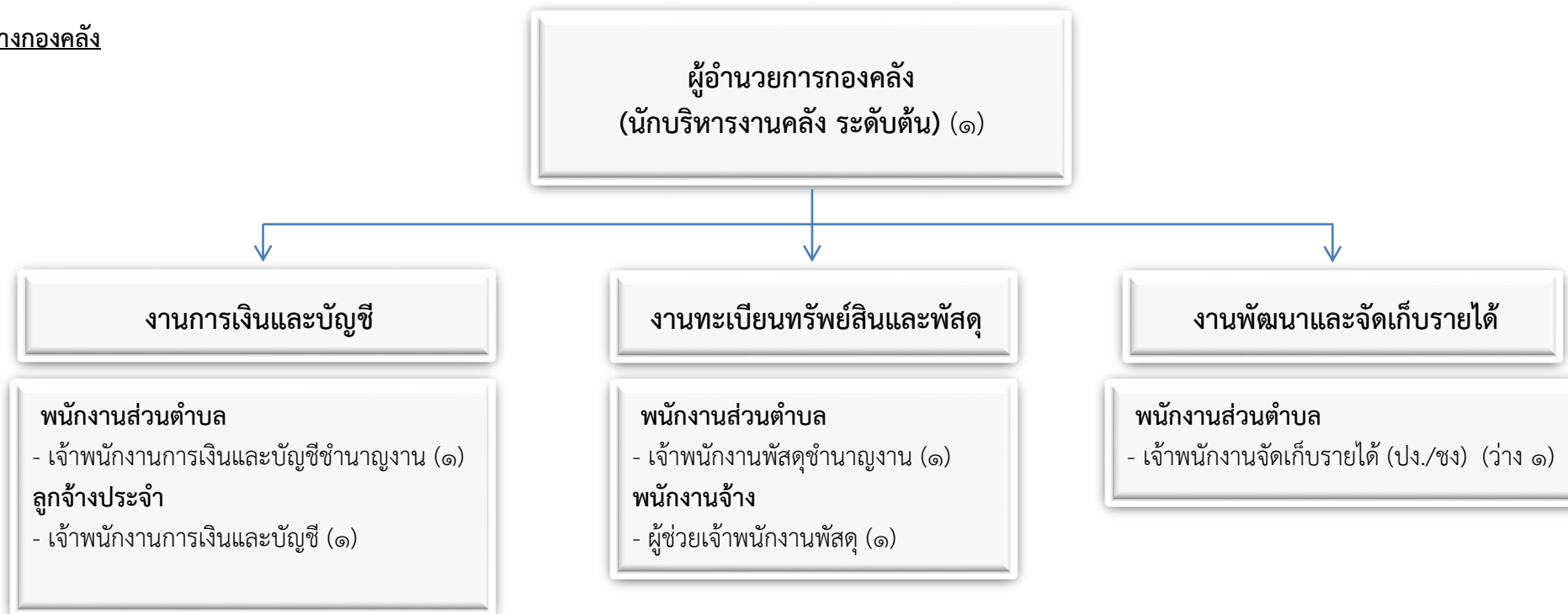


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



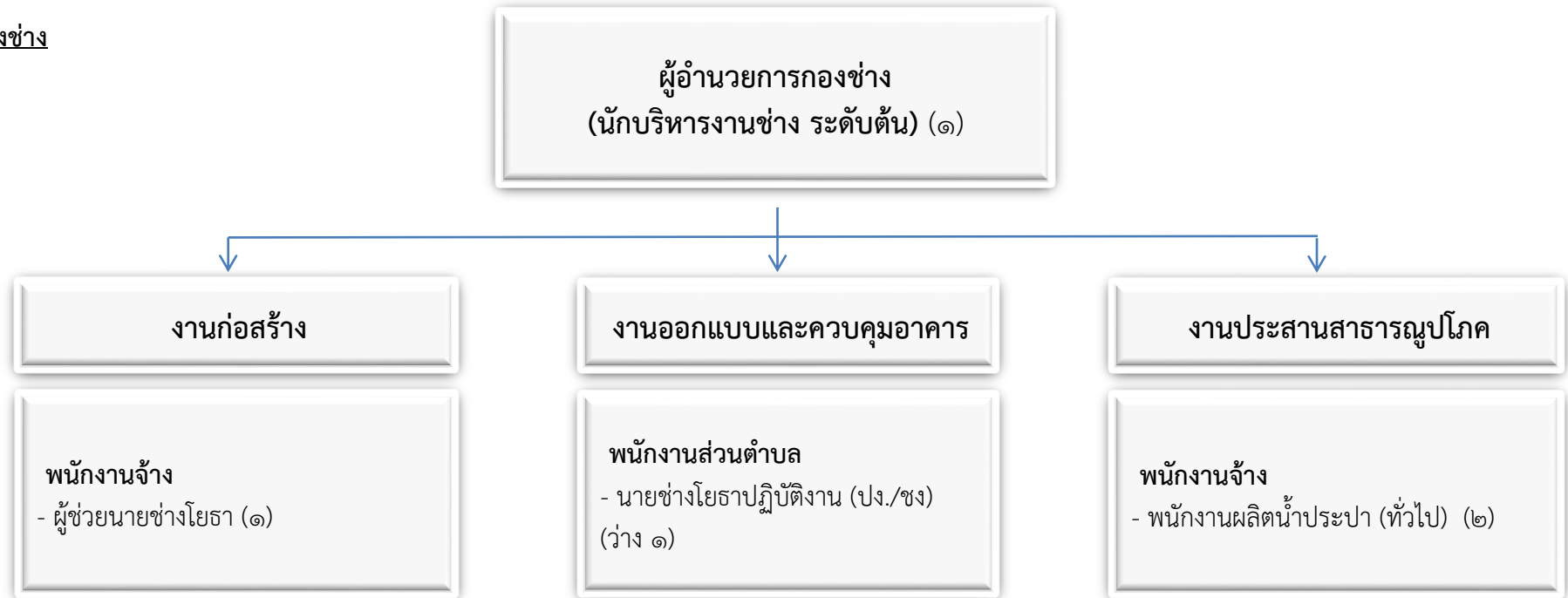
ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ครู		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจการ	ทั่วไป	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	๑	๑	-	๑	๑	-	-	๒	๒	-	-	๑	๑	-	-	-	๘	๒	-	๑๙

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ครู		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ว่าง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ว่าง		ภารกิจ	ทั่วไป	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ครู		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ว่าง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ว่าง		ภารกิจ	ทั่วไป	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายธานินทร์ ประดับการ	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๔๐๕,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๗๓,๒๔๐
๒	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงาน ท้องถิ่น	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงาน ท้องถิ่น	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๓,๙๔๐ (ว่างเดิม)
๓	นางสาวนันทกร ดอกดวง	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
๔	นางสาวพนิดา คุ่มรอบ	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๐๘,๔๐๐	-	-	๒๐๘,๔๐๐
๕	นางสาวชัชฌิพร ปานสกุล	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๖	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชำ.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๗	นายมนตรี เพ็งเรือง	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๘	นางสาวประดาวรรณ แพนงษ์จีน	ปวส.การบัญชี	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๙	นายวิฑูฒิ อัจกลับ	ปวส. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย	ปฏิบัติงาน	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐

สำนักงานปลัด (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าดั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๐	นางสมลักษณ์ เทียบพานทอง	ปริญญาตรีการศึกษาปฐมวัย	๘๖-๒-๐๐๖๒	ครู	ค.ศ.๑	๘๖-๒-๐๐๖๒	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	๒๕๓,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)
๑๑	นางวาสนา สุปงกช	ปริญญาตรีการศึกษาปฐมวัย	๘๖-๒-๐๑๙๙	ครู	ค.ศ.๑	๘๖-๒-๐๑๙๙	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	๒๑๙,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้าง											
๑๒	นางณัฐชยา อินทรโม	ปริญญาตรีการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๔๑,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
	ทั่วไป											
๑๓	นายสุวิทย์ มีสติ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายอาภรณ์ คำระหงษ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายสม หนูไทย	ปวช.	-	ยาม	-	-	ยาม	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสมถวิล เพ็ญสมบุรณ์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาววรรณภา บุญภาค	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางนันทวี มีเพื่อ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายนิพนธ์ มีสติ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายบุญสิทธิ์ แผ่นพานิช	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๑	นางสาวภัทรานิษฐ์ ภัคดีภักดิ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังX)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๒๒	นางสาวจันทร์แรม ชูคงคา	ปวส.การบัญชี	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๒๓	นายมนตรี แสงสุวรรณ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๒๔	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๕	นางสิริมา สอนสวัสดิ์	ปวส.การบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๒๖	นางสาวทัศนีย์ เขาวะปัญญา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๑,๐๐๐	-	-	๑๔๑,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๗	นายไชยพร สมเหมือน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๒๘	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๙	นางเจษฎา เสนีย์ฤทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	๑๕๕,๕๒๐
๓๐	นายชยพล เมืองอุดม	ปวช.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	-ว่าง-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.ด้านสวี่

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านสวี่ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี ได้มีประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

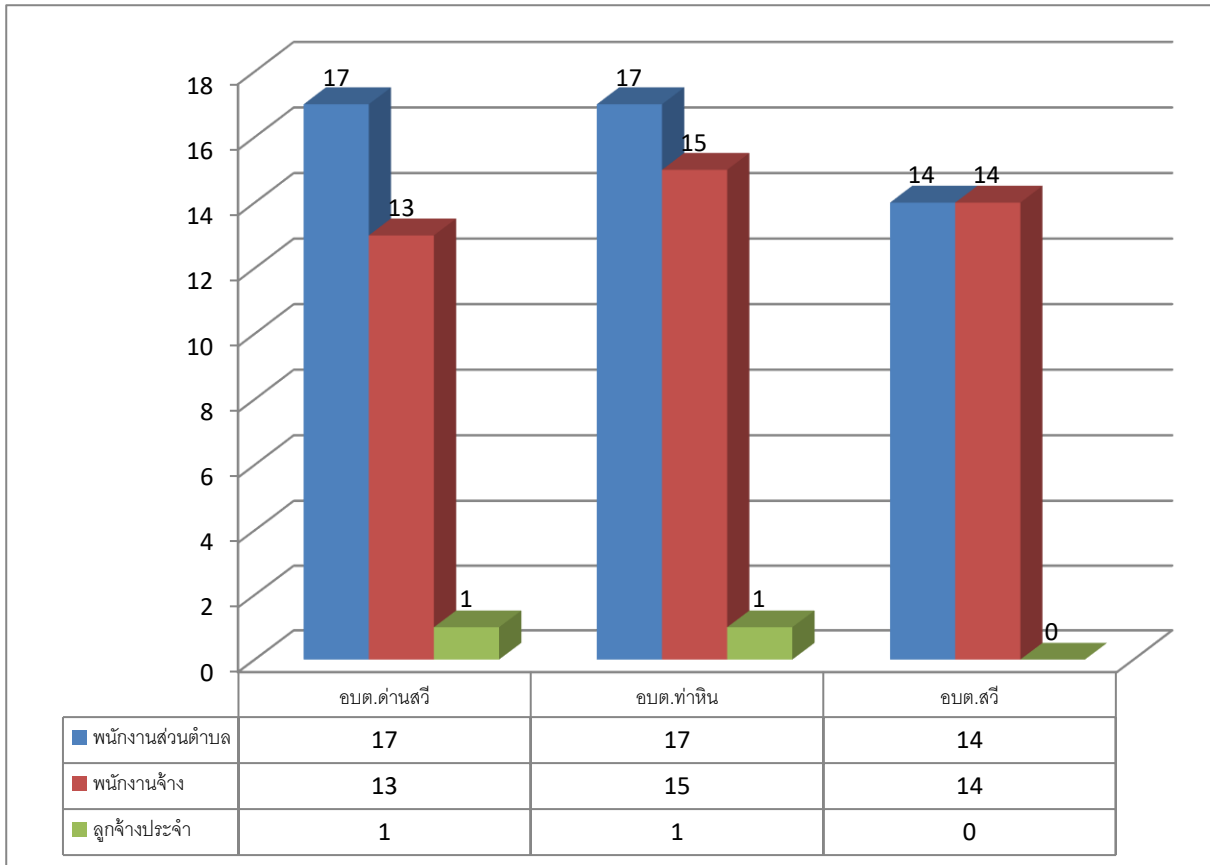
ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก

แสดงการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.ใกล้เคียง

และเพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี ได้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวีและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด เพื่อทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น โดยการกำหนดตำแหน่งใหม่ต้องพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่าหินและองค์การบริหารส่วนตำบลสวี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลด่านสวี ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity)

และการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (Workflow analysis)

Productivity เป็นการวัดผลปฏิบัติงานโดยพิจารณาถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต่านสวี ซึ่งการดำเนินงานต่างๆ ได้ระบุเป้าหมายที่กำหนดต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญ **Productivity** จัดเป็นเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพการปฏิบัติราชการด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยคิดต้นทุนต่อหน่วยและยังช่วยให้การจัดสรรบุคลากรขึ้นปฏิบัติได้มาตรฐาน

Workflow analysis เป็นการศึกษากระบวนการทำงาน

การวิเคราะห์กำลังคน โดยวิเคราะห์จาก

- ศึกษาการไหลของงาน Work flow
- คำนวณเวลาในการทำงาน Work flow
- คำนวณอัตรากำลังจากเวลาที่ใช้ในการทำงาน

องค์ประกอบที่นำมาใช้

- มุมมองอดีต
- มุมมองปัจจุบัน
- มุมมองอนาคต

ได้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมด ที่ต้องปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จกรณีมีเหตุพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

การเก็บปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ได้อ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยังรายงานต่อสภา อบต. ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป